RAPPORT ANNUEL • ANNUAL REPORT • ᐋᔑᑯᒍᐳᓐᐦ ᐐᐦᑎᒪᒐᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓐ

2001 / 2002

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers Income Security Board

ᐅᒥᒫᐅᒡ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ

Table des matières
Table of contents
ᑖ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᓯᓈᑖᐦ ᐅᑎ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒼ

Message des membres 7
Message from the Board 17
ᐅᒥᒫᐅᐦ ᐅᑎᔫᒨᐧᐃᓃᐧᐋᐤ 27

L'Office 8
The Board 18
ᑳ ᐅᒥᒫᐱᔅᑎᐦ 29

Le programme 9
The Program 19
ᐋ ᐱᒥᐲᐦᐊᑭᓘᓐ ᓂᑑᐦᐅ ᓃᔥᑲ 31

Les activités de l'année 2001-2002 11
Activities for the year 2001-2002 21
ᑳ ᐃᔅᐲᐦ ᒫᐧᑳᓐ 2001-2002 34

Quelques mots sur la Convention complémentaire nº 15 14
A Few Words about Complementary Agreement No. 15 24
ᐊᐱᔑᔥ ᐋ ᐊᔮᒧᑖᐦ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᐦ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᐦ 38

Tableaux 41
Tables 41
ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐᓐ 41

Organigramme 48
Organization Chart 48
ᐋ ᐃᑎᔥᑳᑑᐦ ᐋᐱᑎᔮᔫᐦ 48

États financiers 2001-2002 49
Financial Statements 2001-2002 49
ᑳ ᒦᓯᓂᐦᐧᐋᑭᓘᓐ ᑳ ᐃᔅᐲᐦ ᓃᔥᑲ 2001-2002 49

Code d'éthique et de déontologie 58
Code of ethics and professional conduct 58
ᑯᐃᔅᑯ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓘᐦ 58

Dépôt légal – 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Table des matières
Table of contents
ᑖᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐐᔨᓈᑖᒡ ᐅᑎ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ

Message des membres 7
Message from the Board 17
ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᑎᔖᒧᐧᐃᓂᐧᐋᐤ 27

L'Office 8
The Board 18
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ 29

Le programme 9
The Program 19
ᐋ ᐱᒥᐲᐦᐋᑭᓅᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᓅᔮᓐ 31

Les activités de l'année 2001-2002 11
Activities for the year 2001-2002 21
ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᒫᒁᓐ 2001-2002 34

Quelques mots sur la Convention complémentaire nº 15 14
A Few Words about Complementary Agreement No. 15 24
ᐋᐱᔑᔥ ᐋ ᐊᔫᒧᑖᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ 38

Tableaux 41
Tables 41
ᐋᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐᐦ 41

Organigramme 48
Organization Chart 48
ᐋ ᐃᑎᔅᑳᑐᒡ ᐋᐱᑎᓰᓯᒡ 48

États financiers 2001-2002 49
Financial Statements 2001-2002 49
ᑳ ᒥᔨᓂᐦᐧᐋᑭᓅᒡ ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᓅᔮᓐ 2001-2002 49

Code d'éthique et de déontologie 58
Code of ethics and professional conduct 58
ᑯᐃᔅᑯ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᒡ 58

Dépôt légal – 2003
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

103-06148/

RAPPORT ANNUEL • ANNUAL REPORT • ᐋᔑᑯᒧᐯᓐᐦ ᐧᐄᐦᑎᒫᒑᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 2001/2002

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris

Cree Hunters and Trappers
Income Security Board

ᐅᒥᒫᐅᒡ ᑳ ᓈᓈᑭᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᓵᓐᐦ

Madame Louise Harel
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4

Madame la Présidente,

Conformément à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (2002, chapitre 81) je suis heureuse de vous transmettre le rapport d'activités de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2002.

Ce rapport rend compte des activités de cet organisme durant la période du 1er juillet 2001 au 30 juin 2002.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance

Linda Goupil

Québec, mars 2003

Madame Linda Goupil
Ministre d'État à la Solidarité sociale, à la Famille et à l'Enfance
Gouvernement du Québec
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Madame la Ministre,

Au nom des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, j'ai le plaisir de vous présenter notre Rapport annuel pour l'exercice financier se terminant le 30 juin 2002. Ce rapport décrit sommairement l'organisation administrative de l'Office, résume les résultats de l'année 2001-2002 et comprend les résultats financiers pour cette même année.

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président (2001-2002)

George Wapachee

Mr. Ted Moses
Chairman
Cree Regional Authority
2 Lakeshore Road
Nemaska (Québec) J0Y 3B0

Sir :

On behalf of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, I am pleased to submit our Annual Report for the fiscal year ending June 30, 2002. This Report summarizes the administrative organization of the Board and the results for the year 2001-2002, and includes the Financial Statements for that same period.

Yours very truly,

George Wapachee
Chairman (2001-2002)

MESSAGE
des membres

Les membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris vous présentent avec plaisir le rapport annuel et les états financiers de l'année 2001-2002.

Le rapport précise d'abord la structure administrative et les règles régissant le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et résume ensuite les activités de l'année 2001-2002, en mettant l'accent sur la participation de la population crie au programme et sur l'ensemble des prestations versées. Enfin, nous concluons par la présentation des états financiers de l'exercice se terminant le 30 juin 2002.

L'année 2001-2002 a été une année de grands accomplissements qui a vu l'aboutissement des efforts considérables investis dans la révision du programme. L'Administration régionale crie et le gouvernement du Québec ont signé le 23 mai 2002, la Convention complémentaire n° 15 à la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. L'Assemblée nationale a par la suite sanctionné, le 19 décembre 2002, la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (2002, chapitre 81). Le programme modifié par cette entente est entré en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003 et les principaux aspects de ces modifications sont expliqués dans le présent rapport.

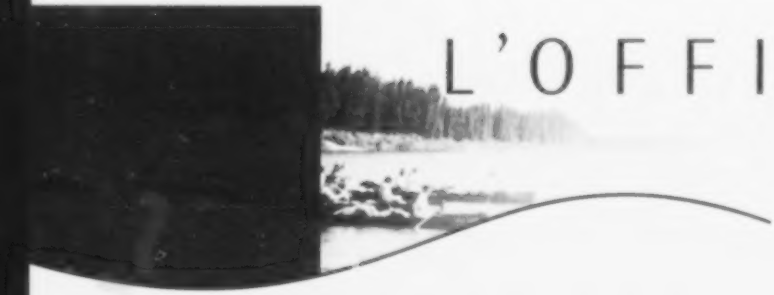
Outre la participation au processus de révision du programme, les membres de l'Office ont, au cours de la dernière année, tenu des rencontres régulières pour assurer le suivi des dossiers administratifs et procéder, lorsque approprié, à l'étude des demandes de révision de dossiers soumises par les chasseurs et piégeurs cris.

L'Office a par ailleurs concentré ses efforts sur certains projets spécifiques. La mise sur pied pour l'année 2002-2003 d'un programme révisé pour les chasseurs et piégeurs cris a exigé de nombreuses activités préparatoires. Entre autres, l'Office a participé étroitement à une analyse préliminaire de ses besoins informatiques dans le cadre du mandat qu'il avait confié au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les services informatiques sont actuellement fournis par le ministère mais l'envergure des changements apportés au programme couplée à la désuétude (1976) et aux limites du système actuel exige une révision complète du système.

À la suite des modifications convenues, l'Office s'est également chargé de la formation de son personnel et de la diffusion de l'information pertinente en région. Compte tenu des délais très courts entre la signature de l'entente et son entrée en vigueur, l'Office a choisi de faire connaître les principaux changements par le biais d'une radiodiffusion, en cri, dans toutes les communautés.

L'Office se devait aussi de définir les règles administratives nécessaires à la mise en place de certaines modifications.

En conclusion, l'Office désire remercier tous ceux et celles qui contribuent quotidiennement à la qualité des services rendus à la clientèle du programme. Tant dans les bureaux locaux de la région de la Baie-James qu'au siège social à Sainte-Foy, l'Office dispose d'une équipe dynamique et chevronnée qui a été particulièrement sollicitée au cours de la dernière année.



L'OFFICE

L'administration du Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris relève de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, un organisme autonome composé de six membres dont trois sont nommés par le gouvernement du Québec et trois par l'Administration régionale crie. La durée de leur mandat est laissée à la discrétion des autorités responsables de la nomination qui désignent, chaque année et alternativement, le président et le vice-président. En 2001-2002, la nomination du président a été faite par l'Administration régionale crie. L'Office fait rapport annuellement de ses activités au gouvernement du Québec et à l'Administration régionale crie.

Les dispositions régissant la constitution, les responsabilités et les pouvoirs de l'Office se trouvent au chapitre 30 de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois tel que modifié par la Convention complémentaire n° 15 et à la *Loi sur l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* (2002, chapitre 81) sanctionnée le 19 décembre 2002.

Dans le cadre de son mandat, l'Office voit à la révision du fonctionnement et des modalités du programme, l'évaluation des résultats, la prévision des coûts et l'établissement des budgets. Pour ce faire, il est investi de certains pouvoirs réglementaires autant en ce qui a trait à sa régie interne qu'à l'établissement des modalités administratives et critères nécessaires à l'application du programme. Au cours de l'année 2001-2002, les membres de l'Office ont tenu cinq rencontres régulières.

L'Office compte dix-sept employés à son service, dont onze œuvrent dans les différentes communautés cries et six au siège social à Sainte-Foy. Le personnel ne fait pas partie de la fonction publique du Québec et l'Office détermine les effectifs, normes et barèmes de rémunération de même que les autres conditions de travail de ses employés. Le poste de direction qui constitue le premier niveau suivant celui des membres est le poste de secrétaire général auquel se rattache une rémunération équivalent à celle d'un cadre supérieur dans la fonction publique. La liste des membres et des employés de l'Office se trouve en annexe au présent rapport.

Les sommes requises pour le paiement de prestations aux chasseurs et piégeurs cris et pour le fonctionnement administratif de l'Office sont payés à même les deniers accordés annuellement à cette fin par l'Assemblée nationale. L'année financière de l'Office débute le 1er juillet et les états financiers vérifiés pour l'année 2001-2002 montrent que les dépenses de l'exercice terminé le 30 juin 2002 se sont élevées à 16 495 673 $. De ce montant, près de 93 % représente les prestations versées aux prestataires et la balance, soit 1 172 814 $, couvre les dépenses de fonctionnement du siège social et des neufs bureaux locaux situés dans les villages cris.

Les états financiers font état des dépenses de prestations selon la méthode de comptabilité de caisse alors que les frais d'administration sont présentés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les dépenses de prestations inscrites aux états financiers couvrent à la fois une partie des dépenses pour l'année courante et en partie les dépenses rétroactives des années antérieures versées dans l'année. Les Tableaux 1 à 8, par contre, réfèrent aux dépenses de prestations reliées aux activités de l'année courante, ce qui explique l'écart entre les états financiers et les tableaux. L'Office prévoit, à partir de 2002-2003, modifier la présentation des états financiers et utiliser la méthode de comptabilité d'exercice pour toutes ses dépenses.

LE PROGRAMME

Le Programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris a comme objectif principal de favoriser le maintien et la survie d'un mode de vie traditionnel en assurant, entre autres, une garantie de revenu, des prestations et des mesures d'incitation aux chasseurs et piégeurs cris. Il tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois signée le 11 novembre 1975 et a été officiellement mis sur pied en 1976.

Il s'adresse aux Cris résidant au Québec qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie. Par activités d'exploitation, on entend la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que les activités qui leur sont accessoires comme la fabrication ou la réparation de matériel, la préparation et l'aménagement du terrain, le traitement, le transport et la commercialisation des produits d'exploitation, la fabrication d'objets artisanaux, la gestion de la faune, les déplacements, etc.

Les objectifs du programme sont demeurés les mêmes depuis sa création et l'Office a cherché, depuis les débuts, à assurer la réalisation et le maintien de ces objectifs malgré les nombreux changements survenus à l'environnement social, économique et faunique des chasseurs et piégeurs cris. Une première révision du programme en 1988 a conduit à la Convention complémentaire nº 8 et a introduit entre autres, les comités locaux des chasseurs et piégeurs cris et le versement de prestations de maternité. Une deuxième révision, plus exhaustive, a mené en 2002 à la signature de la Convention complémentaire nº 15, qui apporte des changements considérables au programme lesquels entrent en vigueur au début de l'année-programme 2002-2003.

Les principales dispositions qui régissent l'admissibilité au programme et le calcul des prestations sont brièvement présentées ici. Le programme prévoit un revenu familial annuel mais l'admissibilité de l'unité de prestataires ou famille dépend essentiellement des activités de son chef, c'est-à-dire la personne qui, compte tenu des coutumes cries, est considérée comme subvenant aux besoins de sa famille ou qui est une personne seule âgée de 18 ans et plus. Le calcul des prestations prend cependant en considération l'ensemble des activités des membres de l'unité de prestataires.

Pour être admissible, le nom du chef doit également apparaître sur la liste du comité local du programme. Cette liste identifie les personnes qui, selon la coutume de leur communauté, se consacrent aux activités d'exploitation et aux activités accessoires comme mode de vie tel que dicté par les traditions d'exploitation et les règles de la communauté. Toutes les communautés cries, à l'exception de Chisasibi, ont ainsi dressé une liste des chasseurs et piégeurs pour l'année 2001-2002. Conformément aux nouvelles dispositions, à partir de 2002-2003, toutes les communautés auront l'obligation de mettre sur pied un comité local.

Le programme exige, de la part du chef, qu'il consacre un minimum de 120 jours dans l'année à pratiquer des activités traditionnelles, et qu'il y passe plus de temps que dans le cadre d'un emploi rémunéré. Cette exigence doit être rencontrée durant l'année précédant la demande d'inscription, ce qui correspond à une année de qualification durant laquelle aucunes prestations ne sont versées.

Par la suite, pour conserver l'admissibilité de leur unité de prestataires, les chefs de famille doivent rencontrer ces mêmes exigences chaque année.

Certaines exceptions sont prévues dans les cas de circonstances inhabituelles.

La méthode de calcul de prestations est avant tout fonction du temps consacré aux activités d'exploitation. En effet, la majeure partie des argents versés tiennent compte du nombre de jours passés dans le bois par les adultes membres de l'unité et par conséquent, les revenus de familles de même taille peuvent être différents.

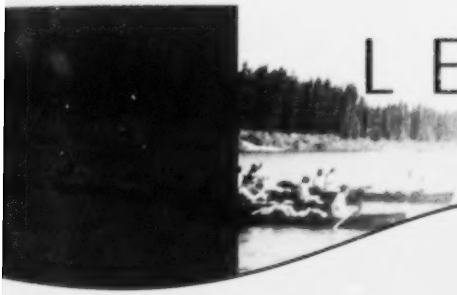
Pour établir les prestations annuelles de chaque unité, l'Office s'appuie sur les paramètres suivants : la durée de la période consacrée à la chasse, la pêche et le piégeage, les gains annuels de l'unité et la taille de la famille. Le calcul des prestations se fait en deux étapes. En premier lieu, un montant est établi pour chaque journée passée dans le bois par les chef et conjoint de l'unité dans l'exercice des activités d'exploitation et des activités accessoires. La loi prévoit un maximum de 240 jours rémunérés par adulte. En 2001-2002, l'allocation journalière était de 44,42 $ pour un maximum annuel possible de 10 661 $ par adulte ou 21 322 $ pour une unité comprenant deux adultes qui participent aux activités d'exploitation.

Un montant supplémentaire, le montant de base garanti, calculé en fonction de la taille et des revenus de l'unité peut s'ajouter aux allocations journalières. Les taux utilisés se trouvent au Tableau 6 desquels doivent être déduits à 40 % les revenus nets de l'unité et à 100 % les prestations de la sécurité de la vieillesse. À moins d'être spécifiquement exclus par la loi ou les règlements, tous les montants reçus par les membres de l'unité à titre de revenus ou salaires, y compris les allocations journalières versées en vertu du programme, sont considérés comme des revenus.

Même si la règle de base exige que la pratique des activités d'exploitation constitue le mode de vie principal des prestataires, ceux-ci peuvent cependant participer à certaines activités économiques de la région en travaillant de façon saisonnière, ce qui leur permet d'accroître leur revenu. L'inverse n'est cependant pas autorisé, c'est-à-dire occuper un emploi régulier et recevoir en supplément des prestations du programme. À cet effet, il est proscrit de cumuler les prestations versées en vertu du programme avec les sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

Le programme s'adresse donc spécifiquement à des personnes qui désirent poursuivre un mode de vie traditionnel et tente d'assurer à leur famille un revenu suffisant tout en leur garantissant une mesure de sécurité économique compatible avec les conditions existant de temps à autre.

Les prestations sont calculées sur une base annuelle et réparties en quatre versements effectués vers les 1er septembre, 1er janvier, 1er avril et 30 juin. Le calendrier correspond, dans la mesure du possible, à celui des chasseurs et piégeurs et les paiements sont donc effectués aux périodes où la majorité d'entre eux sont dans leur communauté respective.



LES ACTIVITÉS
de l'année 2001-2002

La participation au programme

Le Programme de sécurité de revenu des chasseurs et piégeurs cris s'adresse exclusivement aux Cris de la Baie-James, bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (CBJNQ), résidant au Québec et membres de l'une des neuf communautés cries, soit Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska et Oujé-Bougoumou.

En juin 2002, 13 813 personnes étaient inscrites comme membres de l'une de ces communautés et bénéficiaires des avantages prévus à la CBJNQ. De ce nombre, 13 359 étaient résidants du Territoire de la Baie-James, c'est-à-dire la région couverte par la CBJNQ qui comprend non seulement les villages cris mais également les villes comme Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre et Val-d'Or. Un certain nombre de familles inscrites au programme, particulièrement dans le cas des membres de la communauté de Waswanipi, demeurent à l'extérieur des villages cris.

Le nombre d'unités inscrites au programme qui avait augmenté d'environ 11 % depuis cinq ans s'est stabilisé à 1319 en 1999-2000 et 2000-2001 pour revenir à 1272 en 2001-2002, soit une participation comparable à celle des années 1997-1998 et 1998-1999.

Participation au programme

	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002
Unités	1264	1273	1319	1319	1272
Adultes	1830	1844	1907	1904	1840
Enfants	866	843	891	879	822
Total	**2696**	**2687**	**2798**	**2783**	**2662**

Tel qu'indiqué au Tableau 1, au plan local, toutes les communautés, sauf Eastmain et Whapmagoostui, ont connu une baisse du nombre d'unités de prestataires.

De plus en plus d'unités se composent d'un seul adulte et les unités de prestataires composées de deux adultes, c'est-à-dire 568 unités, ne représentent que 44,7 % du total de la clientèle. À la diminution du nombre de familles correspond également une réduction du nombre de dépendants. En 2001-2002, seulement 345 des unités inscrites, soit 27,1 %, déclaraient des enfants à charge et le tableau suivant montre que, dans la majorité des cas, les unités avaient entre 1 et 3 enfants à charge.

Nombre d'enfants par unité

Nombre d'enfants	Total
1 - 3	263
4 - 6	79
7 +	3
Total	**345**

Ces changements dans la composition des unités s'expliquent aussi par l'âge des participants. En tout, 44,6 % des chefs d'unités de prestataires sont âgés de moins de 28 ans ou de plus de 68 ans. Cette statistique semble indiquer que les unités de prestataires sont principalement composées de deux types de prestataires : des jeunes individus, majoritairement célibataires, qui font l'expérience d'un style de vie traditionnel et les individus aînés de 68 ans et plus qui poursuivent le mode de vie traditionnel adopté depuis plusieurs années.

La participation au programme pour l'année 2001-2002 est illustrée plus en détail aux Tableaux 1 à 3.

Les jours-personnes

La plus grande partie des revenus versés aux unités de prestataires proviennent de l'allocation quotidienne accordée pour les jours dans le bois consacrés aux activités traditionnelles. Le programme prévoit un maximum de 240 jours payables par adulte et une limite globale pour tous les prestataires de 350 000 jours.

Au cours de l'année 2001-2002, les chasseurs et piégeurs cris ont consacré 321 491 jours aux activités d'exploitation de la faune et aux activités accessoires, dont 309 431 jours ont été rémunérés.

Certaines activités peuvent également être rémunérées même si le prestataire n'était pas dans le bois, mais seulement dans les cas où il s'agit de jours de participation aux rencontres des comités locaux chargés de dresser la liste des chasseurs et piégeurs cris pour chaque communauté. S'il participe aux travaux des comités locaux, un trappeur peut demander que ces jours soient rémunérés jusqu'à un maximum de 10 jours. Le Tableau 4 indique la répartition des jours selon certaines activités.

La différence entre le nombre de jours passés dans le bois et celui des jours effectivement rémunérés s'explique aussi par le fait que les jours consacrés aux activités d'exploitation de la faune en excédant le maximum de 240 jours par adulte ne sont pas pris en considération dans le calcul des prestations. De plus, lorsqu'un chasseur reçoit un montant ou un salaire pour une journée (ex. CSST, Assurance-emploi, etc.), l'allocation journalière n'est pas versée. Dans le cas où ces montants seraient versés au chef de l'unité de prestataires, ceci a également pour effet d'éliminer le paiement des jours passés dans le bois par le conjoint.

Plusieurs facteurs peuvent influencer la pratique des activités traditionnelles et il semble qu'au cours de l'année 2001-2002, les opportunités d'emploi aient été déterminantes. En effet, 117 dossiers ont été annulés au cours de l'année 2001-2002 et dans 49 % des cas (dont près de la moitié des chefs étaient âgés de moins de 30 ans) l'emploi ou la formation étaient les raisons invoquées pour expliquer le retrait du programme. Dans les autres cas, environ 14 % ont eu recours aux programmes de revenu garanti d'application générale et 10 % ne rencontraient pas les critères d'admissibilité pour l'année suivante.

Dans l'interprétation des moyennes annuelles, il faut tenir compte du fait qu'une partie significative de la clientèle se retire du programme en cours d'année, ce qui affecte les taux de participation de même que les montants versés.

Prestations accordées

Les prestations du programme sont indexées annuellement en fonction du coût de la vie au Québec et le taux est établi selon l'indice d'accroissement en vigueur pour le Régime des rentes du Québec. Les paramètres de calcul employés pour l'année 2001-2002 apparaissent au Tableau 6 et représentent une majoration d'environ 3 %.

Malgré la légère baisse observée dans le taux de participation par rapport à l'année précédente, les prestations accordées ont augmenté quelque peu, soit 15 356 749 $ en 2000-2001 et 15 376 625 $ en 2001-2002. Cette augmentation d'environ 0,1 % est due à une hausse de la moyenne des jours-personnes et à l'indexation des prestations du programme.

Les Tableaux 4 et 5 illustrent la répartition des prestations parmi les communautés ainsi que les moyennes par unité. Les prestations accordées ont augmenté seulement dans les communautés où parallèlement, on note une augmentation des jours rémunérés, c'est-à-dire à Chisasibi, Waskaganish, Eastmain et Whapmagoostui. Quant à la moyenne des prestations par unité, seuls Nemaska et Oujé-Bougoumou présentent une diminution, qui peut être attribuable en partie à une plus grande baisse du nombre de jours rémunérés dans ces communautés.

Le tableau suivant montre les variations dans les moyennes de prestations versées aux unités de prestataires.

Répartition des prestations versées aux unités de prestataires

Montants ($)	Nombre d'unités de prestataires
24 000 +	39
18 000 - 23 999	255
12 000 - 17 999	150
6 000 - 11 999	699
0 - 5 999	129

La pratique des activités de chasse, pêche et piégeage requiert des dépenses d'équipement et de transport assez élevées. En plus de ces coûts, les chasseurs doivent également continuer à assumer ceux reliés au maintien d'une résidence dans la communauté. La majorité des chasseurs cumule donc des activités traditionnelles avec des emplois saisonniers afin de s'assurer un revenu suffisant. Par exemple en 2001-2002, les prestations du programme ont totalisé presque 75 % de l'ensemble des revenus des chasseurs et la balance de ces revenus, soit 5 283 911 $, provenait de revenus reliés principalement à l'emploi saisonnier.

Alors que depuis plusieurs années les inscriptions au programme étaient en progression constante, atteignant un sommet de 1 319 en 1999-2000 et 2000-2001, la diminution en 2001-2002 du nombre total d'inscriptions annonce possiblement une tendance vers la baisse au cours des prochaines années. En effet, le contexte économique et le marché de l'emploi dans la région sont généralement des facteurs déterminants dans les variations de la participation au programme. Ainsi, la signature de l'« *Entente concernant une nouvelle relation entre le gouvernement du Québec et les Cris du Québec* » qui prévoit des projets importants dont le développement hydroélectrique sur le territoire de la Baie-James et l'harmonisation des activités forestières avec les activités traditionnelles des Cris, influencera assurément les activités des chasseurs et piégeurs au cours des prochaines années, en offrant des nouvelles opportunités d'emplois réguliers, saisonniers et occasionnels.

CONCLUSION

On constate de plus en plus la présence d'une clientèle plus jeune qui tente de concilier à la fois la pratique des activités traditionnelles et d'autres activités à revenus. Favoriser le maintien d'un mode de vie doit maintenant tenir compte d'une clientèle pour qui les activités traditionnelles ont toujours une grande importance, mais qui n'est pas toujours homogène et dont les besoins varient d'un groupe à l'autre, souvent en fonction de l'âge.

Si la participation au programme et le temps consacré aux activités traditionnelles varient déjà d'une année à l'autre, la nouvelle entente avec le gouvernement du Québec, de pair avec les modifications apportées au programme, risquent de provoquer une transformation des activités qui occupent la population crie. À ce stade, il est vraisemblable de croire qu'au cours des prochaines années, ces deux événements influenceront considérablement la participation au programme. Il est ainsi à prévoir qu'après une période d'adaptation à la nouvelle situation socioéconomique de la région et aux nouvelles dispositions du programme, le taux de participation retrouvera son équilibre et le programme continuera d'assumer son rôle crucial d'assurer la survie du mode de vie traditionnel des chasseurs et piégeurs cris.

QUELQUES MOTS
sur la Convention complémentaire nº 15

Un programme modifié et modernisé

Depuis la création du programme en 1976, il est prévu que le Québec et l'Administration régionale crie révisent de temps à autre l'application, les modalités et les prestations du programme. C'est ainsi que, depuis le milieu des années 1990, le plus récent processus de révision du programme a été entamé. Les discussions se sont déroulées dans un esprit de collaboration et de bonne entente entre les parties qui, au printemps 2002, ont signé la Convention complémentaire nº 15.

Le programme a toujours répondu aux objectifs fixés lors de sa création, c'est-à-dire de promouvoir le maintien d'un mode de vie basé sur les activités traditionnelles tout en garantissant un revenu de base aux chasseurs et piégeurs cris. Malgré cela, il était temps de moderniser le programme afin qu'il reflète davantage les besoins de sa clientèle.

Les objectifs du programme mentionnés précédemment sont demeurés les mêmes ainsi que son concept original, à savoir un programme qui accorde un revenu « annuel » à des « familles » de trappeurs. L'année-programme n'a pas été modifiée et la limite des jours payables pour tous les prestataires demeure à 350 000 jours.

Depuis le 1er juillet 2002, les principales modifications entrées en vigueur sont les suivantes :

Augmentation de l'allocation quotidienne

L'allocation quotidienne, accordée pour chaque jour passé dans le bois par les adultes d'une unité de prestataires, sera augmentée de 15 % sur une période de trois ans. En 2002-2003, 2003-2004 et 2004-2005, en plus d'être indexée, l'allocation sera augmentée de 2,25 $ chaque année.

Allocation pour région d'exploitation éloignée

Une allocation supplémentaire de 30 % de l'allocation quotidienne est accordée pour chaque journée passée par les adultes d'une unité dans une région qualifiée d'« éloignée ». Il s'agit en général de terrains de piégeage situés au-delà d'un rayon de 50 km de la communauté ou, si accessible par la route, au-delà d'une distance de 200 km.

Cette allocation peut être accordée pour un maximum de 180 jours pour les jours passés dans le bois entre le 1er novembre et le 30 avril. Le nombre de jours pour lesquels l'allocation en région d'exploitation éloignée est attribuée est limité à 100 000 et est inclus dans la limite globale de 350 000 jours.

Admissibilité : 3 nouveaux statuts de prestataires

Semi-actif

Le statut semi-actif s'adresse aux prestataires aînés qui, pour différentes raisons, souhaitent réduire graduellement leurs activités d'exploitation et activités accessoires tout en demeurant inscrits au programme. Pour se prévaloir de ce statut, le chef de l'unité de prestataires doit cumuler une expérience de participation d'au moins 15 ans sur le programme incluant les 5 derniers. De plus, le nombre total d'années au programme additionné à son âge doit totaliser au moins 80.

Lorsqu'une unité de prestataires se voit attribuer le statut semi-actif, elle peut choisir entre deux options :

1- Recevoir un montant forfaitaire représentant 100 % de la valeur des jours de congé de maladie accumulés par le chef et le conjoint de l'unité de prestataires.

2- Conserver, pour une période maximale de 5 ans, son admissibilité au programme avec des exigences d'admissibilité réduites.

Pour profiter de la deuxième option, le chef de l'unité de prestataires doit préalablement prouver qu'il est en mesure de pratiquer des activités de chasse et de pêche ou des activités accessoires pendant au moins 20 jours dans l'année, dont 10 jours à l'extérieur de la communauté. En contrepartie de ces exigences réduites, une limite annuelle de 119 jours payables par adulte est imposée.

Absence temporaire

Cette mesure s'adresse aux unités de prestataires qui choisissent de quitter temporairement le programme afin que le chef ou le conjoint puisse occuper un emploi régulier ou suivre une formation académique à temps plein. Ce statut permet à une unité de se réinscrire au programme sans avoir à compléter une année de qualification. De plus, le solde des congés de maladie accumulés avant l'absence temporaire est maintenu.

Nouvelle demande sans année de qualification

Un individu de 25 ans ou moins qui, l'année précédente, complétait avec succès au minimum un secondaire V ou une formation équivalente, est admissible au programme sans année de qualification, c'est-à-dire l'obligation d'avoir au préalable passé au moins 120 jours dans le bois à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires. Toutefois, un maximum de 120 jours est payable lors de la première année d'inscription au programme.

Fonds d'assurance

Un fonds d'assurance est financé à parts égales par les prestataires du programme et le gouvernement du Québec. Il aura pour but de compenser financièrement les prestataires pour la perte de revenus encourue à la suite d'une incapacité à pratiquer des activités d'exploitation ou des activités accessoires en raison de maladie ou de désastre.

Congés de maladie

Chaque adulte d'une unité accumule, dans une banque individuelle, des jours de congés de maladie, attribués selon le nombre de jours payables pour chaque année-programme.

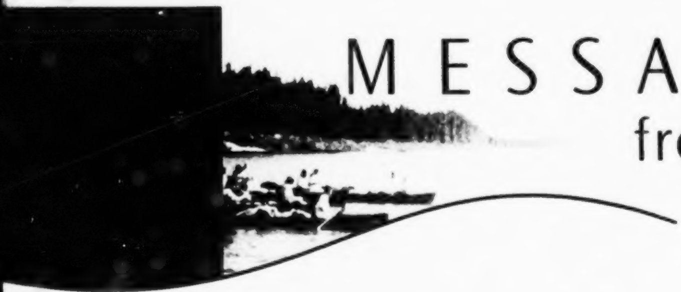
En plus de la banque individuelle, un prestataire peut avoir recours à une banque communautaire établie à un maximum annuel de 2000 jours pour l'ensemble des prestataires.

Désastre

La banque communautaire réserve 500 jours pour la compensation d'une perte de revenu encourue à la suite d'un désastre comme une inondation ou un feu de forêt qui empêche les prestataires de pratiquer les activités d'exploitation selon leurs habitudes.

Comités locaux

Il est maintenant obligatoire pour une communauté crie de former un comité local pour établir une liste identifiant les personnes reconnues par la coutume de cette communauté, comme exerçant des activités d'exploitation ou activités accessoires en tant que mode de vie.



MESSAGE
from the Board

The members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board are pleased to present the Annual Report and Financial Statements for the year 2001-2002.

The report begins by presenting the administrative structure and the guidelines of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program. It goes on to summarize the activities for the year 2001-2002, underscoring the Cree people's participation in the Program and all of the benefits paid. Finally, copies of the financial statements for the fiscal year ending June 30, 2002 are appended to the report.

This past year was one of major accomplishments that witnessed the culmination of the substantial efforts invested in the Program review. On May 23, 2002, the Cree Regional Authority and the Government of Québec signed Complementary Agreement No. 15 to the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA). On December 19, 2002, the National Assembly assented to the *Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (2002, chapter 81). The Program amended by this agreement entered into force at the start of the 2002-2003 Program-year, and the main aspects of these amendments are explained in this report.

Aside from participating in the Program review process, the members of the Board held regular meetings over this past year to ensure the follow-up on administrative files and to proceed, where appropriate, with the study of applications for review submitted by Cree hunters and trappers.

Moreover, the Board focused its efforts on certain specific projects. The setting up for 2002-2003 of a revised Program for Cree hunters and trappers necessitated numerous preparatory activities. Among other things, the Board participated closely in a preliminary analysis of its computer-related needs as part of the mandate that the Board had entrusted to the *ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale*. Computer services are currently provided by this department but the scope of the changes made to the Program combined with the outdated nature (1976) and the limits of the current system requires a full system overhaul.

Following the agreed-to changes, the Board also took responsibility for training its staff and for the dissemination of relevant information in the regions. In light of the very short time periods between the signing of the agreement and its coming into force, the Board chose to make the main changes known by way of a radio-broadcast, in Cree language, in all communities.

The Board also had to set the administrative guidelines required to implement certain changes.

In conclusion, the Board wishes to thank all of those who, on a daily basis, contribute to the quality of the services provided to the Program's clientele. Whether it be at the local offices of the James Bay region or at the head office in Sainte-Foy, the Board has a dynamic and experienced team whose talent and skills were particularly solicited this past year.

THE BOARD

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is administered by the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, an independent organization composed of six members. The Government of Québec and the Cree Regional Authority each appoint three members, and are free to establish the length of the appointees' term of office. Each of the aforementioned parties takes turns appointing the chairman and vice-chairman of the Board, who are selected in alternate years. In 2001-2002, the chairman was named by the Cree Regional Authority. The Board reports annually on its activities to the Government of Québec and to the Cree Regional Authority.

The provisions governing the constitution, responsibilities and powers of the Board are found in Section 30 of the James Bay and Northern Québec Agreement as amended by Complementary Agreement No. 15 and the *Act respecting the Cree Hunters and Trappers Income Security Board* (2002, chapter 81) assented to on December 19, 2002.

Part of the Board's mandate involves reviewing Program application and methods of operation, evaluating results, estimating costs and preparing budgets. To do so, the Board has been invested with certain regulatory powers both for internal management and for establishing administrative procedures and criteria needed for Program application. In 2001-2002, Board members held five regular meetings.

The Board has seventeen employees, eleven of whom are stationed in the various Cree communities and six of whom work at the Sainte-Foy head office. This staff does not belong to Québec's public service, and the Board sets staff requirements, remuneration standards and scales as well as the other conditions of employment of its personnel. The management position constituting the first level after that of the members is the position of secretary general, with a salary equivalent to that of a senior manager in the public service. The list of Board members and employees is appended to this report.

The sums required to pay benefits to Cree hunters and trappers and to cover the Board's administrative operations come from the amounts voted annually by the National Assembly for this purpose. The Board's fiscal year begins on July 1 and the audited financial statements for 2001-2002 indicate that expenses for the year ended on June 30, 2002, totaled $16,495,673. Of that amount, close to 93% represents benefits paid to beneficiaries, while the remaining $1,172,814 covers the operating expenses of the head office and the nine local offices located in the Cree villages.

The financial statements show benefit expenditures on a cash basis and administrative expenses on an accrual basis. The benefit expenditures posted to the financial statements include both a portion of the expenditures for the current year and part of the retroactive expenditures for prior years paid during the year. Tables 1 to 8 refer to the benefit expenditures related to activities for the current year, which accounts for the difference between the financial statements and the tables. Starting in 2002-2003, the Board plans to modify the presentation of its financial statements and to use the accrual method for all its expenses.

THE PROGRAM

The main objective of the Cree Hunters and Trappers Income Security Program is to encourage and preserve the traditional way of life of the Crees, among other things, by providing Cree hunters and trappers with an income guarantee, benefits and other incentives. The Program originated with the James Bay and Northern Québec Agreement signed on November 11, 1975 and was officially set up in 1976.

The Program is intended for Crees who reside in Québec and practice wildlife harvesting activities as a way of life. Harvesting activities refer to hunting, fishing and trapping as well as related activities such as equipment manufacture or repair, trapline preparation and upkeep, processing, transportation and sale of the proceeds of these activities, production of handicrafts, wildlife management, travel, etc.

Program goals have remained unchanged since its inception and, from the outset, the Board has sought to achieve and maintain these objectives despite the many changes that have occurred in the social, economic and wildlife environment of Cree hunters and trappers. An initial review of the Program in 1988 resulted in Complementary Agreement No. 8, introducing, among other things, local committees of Cree hunters and trappers, and the payment of maternity benefits. A second review, much more extensive, led in 2002 to the signing of Complementary Agreement No. 15, which makes considerable changes to the Program that come into force at the start of the 2002-2003 Program-year.

The main provisions governing Program eligibility and benefit calculation are briefly summarized here. The Program provides for an annual family income, but the eligibility of a beneficiary unit or family basically depends on the activities of its head, i.e. the Cree beneficiary who, in keeping with Cree customs, is considered to be the family provider or who is a person at least 18 years of age living alone. However, benefits are calculated by taking the activities of each member of the beneficiary unit into consideration.

To be eligible for the Program, the name of the head must also appear on the list of the Local Committee. This list identifies the persons who, according to community custom, are practicing harvesting and related activities as a way of life in accordance with harvesting traditions and the rules of the community. All of the Cree communities except for Chisasibi prepared a list of hunters and trappers for 2001-2002. Pursuant to the new provisions, beginning in 2002-2003, all communities will be required to set up a Local Committee.

Under the Program, the head of a beneficiary unit must devote at least 120 days a year to traditional activities, more time than he spends working at a job and receiving a salary. This requirement must be met the year preceding the application for enrollment, which corresponds to a qualifying year during which no benefits are paid.

Thereafter, heads of families must meet these same requirements every year to maintain the eligibility of their beneficiary unit. Some exceptions may be made under unusual circumstances.

Benefits are primarily calculated on the basis of the time devoted to harvesting activities. Indeed, most of the money paid depends on the number of days that adult members of the unit spent in the bush. As a result, families of the same size may have different incomes.

To establish each unit's annual benefits, the Board takes the following factors into account: the amount of time spent hunting, fishing and trapping, the annual income of the unit and the size of the family. Benefits are calculated in two stages. First, an amount is determined for each day spent in the bush by the head of the beneficiary unit and the consort conducting harvesting or related activities. The Act provides for a maximum of 240 days payable per adult. In 2001-2002, the daily allowance was $44.42 for a possible annual maximum of $10,661 per adult or $21,322 for a unit of two adults who participated in harvesting activities.

An additional amount, known as the guaranteed basic amount, determined on the basis of the size and income of the unit, may be added to the daily allowance. The rates used are given in Table 6, which amounts must be reduced by 40% of the unit's net income and 100% of old age security benefits. Unless specifically exempted under the Act or regulations, all amounts received by the members of the unit as income or wages, including daily allowances paid under the Program, are considered income.

Although the basic rule requires that harvesting activities constitute the main way of life of beneficiaries, they can still take part in certain economic activities in the region by working on a seasonal basis to supplement their income. However, the opposite is not allowed, i.e. beneficiaries may not hold a regular job and supplement their income with Program benefits. Program benefits may not be received in addition to benefits under another federal or provincial income security program.

The Program is intended specifically for people wishing to pursue a traditional way of life by providing them with sufficient income to support their families and to guarantee them a measure of economic security that is compatible with conditions prevailing from time to time.

Benefits are calculated on an annual basis and are paid in four installments on or around September 1, January 1, April 1 and June 30. This payment schedule corresponds, as far as possible, to that of the hunters and trappers, reflecting the periods when most of them are in their respective communities.

ACTIVITIES
for the Year 2001-2002

Program participation

The Cree Hunters and Trappers Income Security Program is intended exclusively for the James Bay Crees who are beneficiaries of the James Bay and Northern Québec Agreement (JBNQA), reside in Québec and are members of one of the nine Cree communities of Mistissini, Chisasibi, Waskaganish, Waswanipi, Wemindji, Eastmain, Whapmagoostui, Nemaska and Oujé-Bougoumou.

In June 2002, 13,813 persons were enrolled as members of one of these communities and were entitled to the benefits outlined in the JBNQA. Of that number, 13,359 were residents of the James Bay Territory, which is the region covered by the JBNQA and includes not only the Cree villages but also such towns as Chibougamau, Chapais, Amos, Senneterre and Val-d'Or. A certain number of families enrolled in the Program, particularly members of the Waswanipi community, live outside the Cree villages.

The number of units enrolled in the Program, which had risen by approximately 11% in the previous five years, stabilized at 1,319 in 1999-2000 and 2000-2001, only to return to 1,272 in 2001-2002, i.e. a participation comparable to that of 1997-1998 and 1998-1999.

Program participation

	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002
Units	1,264	1,273	1,319	1,319	1,272
Adults	1,830	1,844	1,907	1,904	1,840
Children	866	843	891	879	822
Total	**2,696**	**2,687**	**2,798**	**2,783**	**2,662**

As shown on Table 1, at the local level, all of the communities, except Eastmain and Whapmagoostui, saw a decline in the number of beneficiary units.

More and more units are composed of single adults. The 568 beneficiary units composed of two adults represent only 44.7% of the total clientele. The decrease in the number of families is accompanied with a decline in the number of dependants. In 2001-2002, only 345 of the units enrolled, or 27.1%, reported dependant children, and the following table shows that in most cases units had between 1 and 3 dependent children.

Number of children per unit

Number of children	Total
1 - 3	263
4 - 6	79
7 +	3
Total	**345**

These changes in unit composition may also be explained by the age of Program participants. In all, 44.6% of the heads of beneficiary units are under age 28 or over age 68. This statistic seems to indicate that beneficiary units are mainly made up of two types of beneficiaries: young persons, for the most part single, who are experiencing a traditional way of life and elders aged 68 and over who are pursuing the traditional way of life that they have followed for several years.

Program participation for 2001-2002 is more detailed in Tables 1 to 3.

Person/days

Most of the income paid to beneficiary units comes from the daily allowance paid for days in the bush devoted to traditional activities. The Program provides for a maximum of 240 days payable per adult and an overall limit for all beneficiaries of 350,000 days.

In 2001-2002, Cree hunters and trappers spent 321,491 days conducting harvesting and related activities, 309,431 of which were paid.

Certain activities may also be paid even if beneficiaries were not in the bush, but only if they constituted days spent in Local Committee meetings in order to draw up the list of Cree hunters and trappers for each community. Trappers participating in Local Community work may request that these days (up to a maximum of 10) be remunerated. Table 4 shows the distribution of days by certain types of activities.

The difference in the number of days spent in the bush and the number of days actually paid is also due to the fact that the days devoted to wildlife harvesting activities over and above the 240 day adult maximum limit are not taken into account in the benefit calculation. Moreover, when a hunter receives income or wages for a given day (e.g. worker's compensation benefits, employment insurance, etc.), the daily allowance is not paid. When these amounts are paid to the head of the beneficiary unit, the consort is also disqualified from payment for days spent in the bush.

Several factors may influence the practice of traditional activities and it seems that in 2001-2002, job opportunities played a decisive role. Indeed, 117 files were cancelled in 2001-2002 and in 49% of the cases (for which close to half of the heads were under 30 years of age) employment or training was given as the reason why participants withdrew from the Program. In the other cases, some 14% resorted to general income security programs and 10% did not meet the eligibility criteria for the following year.

When interpreting the annual averages, it is important to take into account the fact that a significant portion of the clientele withdraws from the Program during the year, which affects the participation rates as well as the amounts paid.

Benefits paid

Program benefits are indexed each year to the cost of living in Québec. The rate is based on the index used for the Québec Pension Plan. The calculation parameters used for 2001-2002 appear in Table 6 and represent an increase of about 3%.

Despite the slight decline observed in the participation rate in relation to the previous year, benefits paid increased somewhat, namely $15,356,749 in 2000-2001 and $15,376,625 in 2001-2002. This increase of about 0.1% is due to a rise in the average person/days and the indexation of Program benefits.

Tables 4 and 5 show the breakdown of benefits by community and averages per unit. Benefits paid increased only in those communities where an increase in days paid is also noted, namely in Chisasibi, Waskaganish, Eastmain and Whapmagoostui. As for the average benefits per unit, only Nemaska and Oujé-Bougoumou show a decline, which may be attributable in part to a greater decline in the number of days paid in these communities.

The following table shows the variations in average benefits paid to beneficiary units.

Breakdown of benefits paid to beneficiary units

Amounts ($)	Number of beneficiary units
24,000 et +	39
18,000 - 23,999	255
12,000 - 17,999	150
6,000 - 11,999	699
0 - 5,999	129

Hunting, fishing and trapping activities entail relatively high equipment and transportation costs. In addition to these expenses, hunters must also continue to pay for maintaining a home in the community. Most hunters combine traditional activities with seasonal employment in order to earn sufficient income. For example, in 2001-2002, Program benefits represented close to 75% of hunters' total income. The remaining $5,283,911 came from outside earnings, mainly seasonal employment.

Whereas for several years, Program enrollment had risen steadily, reaching a peak of 1,319 in 1999-2000 and 2000-2001, the decline in 2001-2002 in the total number of enrollments may perhaps point to a downturn over the next few years. Indeed, the economic context and the job market in the region are usually decisive factors when it comes to variations in Program participation. The signing of the "*Agreement concerning a new relationship between le gouvernement du Québec and the Crees of Québec*", which provides for major projects including hydroelectric development on the James Bay Territory and the harmonization of logging activities with the traditional activities of the Crees, will surely influence the activities of hunters and trappers over the next few years by offering new job opportunities, whether regular, seasonal or casual.

CONCLUSION

Increasingly, we are observing the presence of a younger clientele that is trying to reconcile the practice of traditional activities with other income-generating activities. Promoting the preservation of a way of life must now take into account a clientele for whom traditional activities continue to be of great importance, but which is varied and whose needs differ from group to group, often based on age.

If Program participation and the time spent on traditional activities already vary from one year to the next, the new agreement with the Government of Québec combined with the changes made to the Program risk producing a transformation in the activities that occupy the Cree population. At this stage, we have reason to believe that over the next few years, these two events will have a considerable impact on Program participation. After a period of adjustment to the new socioeconomic situation in the region and to the new Program provisions, we can expect a return to balanced participation rates and that the Program will continue to play its crucial role of ensuring the preservation of the traditional way of life of Cree hunters and trappers.

A FEW WORDS
about Complementary Agreement No. 15

A modified and modernized program

Since the Program's creation in 1976, Québec and the Cree Regional Authority have been empowered to review its application, terms and benefits from time to time. The latest Program review process has been underway since the mid-1990s. Discussions were held in a spirit of cooperation and understanding between the parties who, in the spring of 2002, signed Complementary Agreement No. 15.

The Program has always met the objectives set at the time of its creation, i.e. helping to preserve a way of life based on traditional activities while guaranteeing Cree hunters and trappers a basic income. However, the time had come to modernize the Program in order to ensure that it better meets the needs of its clientele.

The aforementioned Program objectives have remained the same, as has its original concept, i.e. a program that pays an "annual" income to "families" of trappers. The Program-year has not been changed and the limit on days payable has remained at 350,000 days.

Since July 1, 2002, the main changes entered into force are listed below.

Increase in the daily allowance

The daily allowance, paid for each day spent in the bush by the adults of a beneficiary unit, will increase by 15% over a three-year period. In 2002-2003, 2003-2004 and 2004-2005, the allowance, in addition to being indexed, will be increased by $2.25 each year.

Allowance for far harvesting regions

An additional allowance of 30% of the daily allowance is paid for each day that the adults of a unit spend in an area that is considered "far". Generally, a far area refers to traplines located outside a 50-km radius of the community or, if accessible by road, beyond a distance of 200 km.

This allowance may be granted for a maximum of 180 days for the days spent in the bush between November 1 and April 30. The number of days for which the allowance for far areas is paid is limited to 100,000 and is included in the overall limit of 350,000 days.

Eligibility: 3 new categories of beneficiaries

Semi-active

The semi-active status is intended for elder beneficiaries who, for various reasons, want to gradually cut back on their harvesting and related activities while remaining enrolled in the Program. To be able to avail themselves of this status, heads of beneficiary units must have a participation experience of at least 15 years in the Program including the last 5 years. In addition, the aggregate of the total number of years in the program and their age must be at least 80.

When a beneficiary unit is attributed a semi-active status, it can choose from two options:

1- Receive a lump-sum amount representing 100% of the value of the sick days accumulated by the head and the consort of the beneficiary unit.

2- Retain, for a maximum period of 5 years, its Program eligibility with lower eligibility requirements.

To take advantage of the second option, the head of the beneficiary unit must first of all prove that he is able to practice hunting or fishing activities or related activities at least 20 days in the year, 10 of which outside the community. In return for these lower requirements, an annual limit of 119 days payable per adult is imposed.

Temporary leave

This measure is intended for beneficiary units that choose to temporarily leave the Program in order that the head or the consort may hold a regular job or take part in full-time academic studies. This status allows a unit to re-enroll in the Program without having to complete another qualifying year. In addition, the sick leave accumulated prior to the temporary absence is maintained.

New application without a qualifying year

A person who is 25 years of age or younger and who, the previous year, successfully completed at least Secondary V or the equivalent training, is eligible for the Program without a qualifying year, namely the obligation of having first spent at least 120 days in the bush practicing harvesting activities or related activities. However, a maximum of 120 days is payable during the first year of Program enrollment.

Insurance Fund

Program beneficiaries and the Government of Québec contribute equally to an insurance fund. Its goal is to financially compensate beneficiaries for the loss of income resulting from an inability to practice harvesting or related activities due to illness or a disaster.

Sick leave

Each adult of a unit accumulates, in an individual bank, sick days attributed according to the number of days payable for each Program-year.

In addition to the individual bank, a beneficiary may resort to a communal bank established at an annual maximum of 2,000 days for all beneficiaries.

Disaster

The communal bank sets aside 500 days to compensate for a loss of income resulting from a disaster such as flooding or a forest fire that prevents beneficiaries from practicing their harvesting activities according to their habits.

Local Committees

A Cree community must now form a local committee to draw up a list identifying those persons who, according to community custom, are practicing harvesting and related activities as a way of life.

ᐅᒋᒫᐅᒡ ᐅᑎᓯᒧ·ᐃᓂ·ᐋᐤ

ᐊᓂᔑ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑮᓅᔨᒡᐦ, ᔨᒋᔮᓲᒡ ᐅᔮ ᒫᒋ ·ᐋᐱᐦᒌ·ᐋᒡ ·ᐄᐦᑎᒫᒫᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓂᔫ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔅᐲᔨᒡᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᐆ ·ᐹᐳᐦᒡ 2001-2002᙮

ᐋᐅᒃ ᓃᔥᑎᒻ ᒫ ·ᐄᔥᑖᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓲᔥᑖᑮᓅᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒫ·ᑲᓐ ᒫ ᒋᔅᒋᓇ·ᐋᐱᐦᑖᑮᓅᒡ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑮᓅᑦ᙮ ᐋᐅᒃ ᑭᔮ ᐋ ᒥᓯᓈᑖᒡ ᐊᓐ ᒫ·ᑳᓐ ᑳ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ 2001-2002 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋ ᒌᐦᑳᓈᑯᐦᑖᑮᓅᔨᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐃᔑ ·ᐄᒋᐦᐄ·ᐋᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᑳ ᒫᑎᓂ·ᐋᐲᐦᐋᑮᓅᑦ᙮ ᒫᒃ ᒦᓐ ᐊᓐ ᒫᐦᒡ ᒫ ᒫᔨᓈᑖᒡ ᐋ ᐊᔥᒋᐲᒡ ᐅᑎ ·ᐄᐦᑎᒫᒫᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᑖᓐ ᓈᐦᐋᐤ ᑳ ᐃᔅᐲᑦ ᐅᐦᒋ ᐆ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋ ᑭᓂ·ᐋᐱᒫᑮᓅᑦ ᐃᔅᒃ ᒧᔖ·ᐋᐦᔮᐅᐲᔨᒻ 30, 2002᙮

ᐆ ᒫᐦᒡ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᐋᑯᑦ ᒥᔥᑑ ᑳ ᓅᑯᐦᒡ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓈᔥᒡ ᓲᐦᒃ ·ᐄ ᒥᔫᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᐆ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓐ᙮ ᐋᔑ·ᒫᑯᐲᔨᒻ 23, 2002, ᐊᓂᔑ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᓲ ᑭᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᓲ ᒋ ᒥᓯᓂᐦᐆᓲᒡ ᐊᓂᔮ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓂᔫ ᒫ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᓂᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᔦᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒋ·ᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᓂᔫ (JBNQA)᙮ ᒥᑯᔖᒋᔑᑭᓂᐲᔨᒻ 19, 2002, ᐋᑯᑦ ᑳ ᓂᐦᐋᔨᐦᑎᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓂᔫ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑮᓅᔨᒡ (2002, ᐱᔅᑭᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 81)᙮ ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓐ, ᐋᑯᑦ ᒫ ᒋᐦᒋᐲᒡ ᒥᓅ 2002-2003 ᐱᒥᐲᐦᐋᑮᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ, ᐋᐅᒃ ᑭᔮ ᐊᑎᑑ ᒥᒋᓐ ᒫ ᑎᐹᑎᑖᒡ ᐆ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓐ ᐅᑎ ·ᐄᐦᑎᒫᒫᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ᙮

ᐅᔑ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᑐᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑮᓅᔨᒡᐦ, ᒋ ·ᐄᒋᐦᐄ·ᐋᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᑭᓂ·ᐋᐱᐦᑖᑮᓅᔨᒡ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓂᔫ ᒫ ᒥᔫᐲᔨᒡ, ᑭᔮ ᒋ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᐅᔮ ·ᐹᐳᓂᔨᒡ ᐋᒋ ᓂᑐᓂᐦᐄᐲᐦᑖᒡ ᐊᓂᔮ ᒫ·ᑳᔫ ᒫ ᐃᐦᑎᓈᓅᔨᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᔨᒡ, ᑭᔮ ᒋ ᑭᓂ·ᐋᐱᐦᑎ·ᒫᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᒫ·ᑳᔫ ᑳ ᐃᔑ ·ᐄᐦᑎᒥᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ ᐋ ᐃᔑ ᐱᑯᔅᔨᐦᑎᒥᔨᒡᐦ ᒫᒋ ᓂᐦᐄᐲᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐅᔮᔫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓂᔫ᙮

ᐅᔑ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑮᓅᔨᒡᐦ, ᒋ ᒥᒋᓈᐱᐦᑎᒧᒡ ᓂᓈᐦᑯ ᒫ·ᑳᔫ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓂᔫ᙮ ᐆ ᐋ ·ᐋᐃᔨᓈᐲᐦᑖᑮᓅᒡ 2002-2003 ᒫ ᐃᔑ ᒥᔫᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓲᔥᑐ·ᐋᑭᓄ·ᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᒥᐦᒫᓐ ᒫ·ᑳᓐ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓲᔥᑖᑮᓅᒡ᙮ ᐋᐅᒃ ᒦᓐ ᐹᔨᒃ ᒫ·ᑳᓐ ᑳ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑮᓅᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐ·ᐋᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐲᒡᐦ ᐊᓂᑖ ᒫᒋ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑦ, ᐋᐅᒃ ᑳ ᐃᑖᑮᓅᑦ ᐊᓐ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᓲ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓂᔫ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᑖᑦ ᒫ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑦ᙮ ᐋᑯᑦ ᒫ·ᑳᒡ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐋᐱᑎᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐲᒡᐦ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᓲ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓐ ᐋ ᐃᐦᑖᑦ, ᒥᒃ ᒫᒃ ᐊᓐ ᓵᔥ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐆ ᐃᔑ

ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓐ ᐊᓅᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑ·ᑳᓐ ᐋ ᐅᔥᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐃᔥᐱᓐ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ (1976) ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋᑳ ᑖᑭᔥ ᒌ ᓂᐦᐄᐲᒡ ᐊᓐ ᒫ·ᑳᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᒡᐦ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐲᒡᐦ ᐋ ᒋᓲᐃᔨᔫ·ᐋᔨᐦᑖᑯᒡᐦ, ᓂᑐ·ᐋᔨᐦᑖᑯᓐ ᒥᓯ·ᐋ ᒑ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐃᔅᐱᓐ ᑳ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᑳ ᐃᔑ ᓂᔅᑯᒥᓈᓅᒡ, ·ᐄ·ᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᑳ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᒡ ᒌ ᐅᑎᓂᒧᒡ ᒑ ᒋᔅᑯᑎᒧ·ᐋᒡ ᐅᑖᐱᒥᐦᐋᑭᓂ·ᐋᐤᐦ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒑ ᒋᔅᒑᔨᐦᑎᔮᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ ᐊᓂᑖ ᒥᓯ·ᐋ ᐃᔨᔫ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔑ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᒑ·ᑳᔫ ᒑ ᐃᔑ ᑖᑭᐦᐆᑯᔨᒡᐦ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᑳ ᓈᐅᔥ ᐃᑖᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᔥᑖᑭᓅᒡ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓐ ᑭᔮ ᒑ ᒋᐦᒋᐲᒡ ᐊᓐ ᓂᔅᑯᒧ·ᐃᓐ, ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆᓲᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᒌ ᒋᔅᒑᔨᐦᑖᑯᐦᑖᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᒑ·ᑳᔫ ᐋ ᐋᐦᒋᓈᑯᓂᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐊᔨᒧ·ᐋᔮᐲᐦᒡ, ᐋ ᐃᔨᔫ ᐊᔨᒥᓈᓅᔨᒡ, ᐊᓂᑖ ᒥᓯ·ᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖ·ᐃᓂᐦᒡ᙮

ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᒌ ·ᐄᔥᑖᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᒑ·ᑳᔫ ᒑ ᒋᔅᒋᓄ·ᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓂᔫ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔑ ᓂᑐ·ᐋᔨᐦᑖᑯᓂᔨᒡ ᒑ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓅᔨᒡ᙮

ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᐦᒡ ᒑ ·ᐄᐦᑖᑯᐦᒡ, ·ᐄ ᓂᔅᑯᒫᐅᒡ ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᒥᓯ·ᐋ ᐊ·ᐋᔫᐦ ᑯᐃᔅᒄ ᑳ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᔨᒡᐦ ᐋᔑᑯᒻ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᔒᔥᑐ·ᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ᙮ ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᐃᐦᑖ·ᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐊᓂᑖ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐋᐱᑎᓰᒡ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ᙮ ᐅᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐅᐦᒋᒫᐱᔥᑎᒡ, ᐋ ᑭᔅᒋᐦᐅᔨᒡᐦ ᐊ·ᐋᔫᐦ ᐋ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓯᔨᒡᐦ ᒌ ᐅᑎᓈᐦᒑ·ᐋᑯᐱᓐ, ᐋᔫᒄ ᒫᒃ ᑳ ᓅᑯᓂᔨᒡ ᐅᔮ ᒫᐦᒡ ᑳ ᐱᐳᓂᔨᒡ᙮

ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ

ᐊᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᒥᐲᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐹᒥᐲᐦᑖᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ, ᑎᐹᓐ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐋᐴᒡ ᑭᔮ ᓂᑯᐧᑖᔥᒡ ᐃᑎᓅᒡ᙮ ᓈᓂᔥᑐ ᐅᑎᓈᐅᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫ ᒫ ᐊᔥᑎᐱᔨᒡᐦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᐧᐄᐧᐋᐤ ᑭᔮ ᐅᔮᔨᐦᑎᒧᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐᐸᓐᐦ ᒫᒌ ᐃᑎᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ᙮ ᐋᔑᑯᒧᐸᓐᐦ ᒫᒃ ᒫᒦᔥᑯᒡ ᐅᔮᔨᒫᐅᒡ ᐊᐧᐋᔨᐦ ᒫ ᑖᐦᑎᐸᓂᒋᒫᐅᔨᒡᐦ ᑭᔮ ᒫ ᐅᐦᒋ ᑖᒋᔥᑯᐧᐋᔨᒡᐦ᙮ 2001-2002 ᑳ ᐱᐸᐦᒡ, ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫ ᒌ ᐅᔮᔨᒫᐤ ᐊᐧᐋᔨᐦ ᒫ ᑖᐦᑎᐹᓂᒋᒫᐅᔨᒡᐦ᙮ ᐅᒌ ᒫᒃ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᐋᔑᑯᒧᐸᓐᐦ ᐧᐋᐱᐦᑎᔮᐅᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫᐦ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫᐦ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐲᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᐅᐦᒋ ᐅᔮ ᐧᐄᐦᑎᒫᒫᐅᔑᓂᐦᐄᑭᓂᔫ᙮

ᒥᑯᓵᒌᔑᑭᓂᐲᓯᒻ 19, 2002, ᐋᑯᑦ ᑳ ᓂᔥᑑᓂᑭᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᒫ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᒫ ᐃᔑ ᑎᐹᔨᐦᑎᒡ, ᐱᒥᐲᐦᑖᒡ ᑭᔮ ᐃᔑ ᒥᔅᑯᓲᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡ, ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐧᐄᔥᑖᔨᒡ ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 30 ᐅᐦᒋ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑭᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑭᔮ ᐊᓐ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᑎᐦᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ ᑭᔮ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᐧᐄᓅᐧᐋᐧᐃᓐ ᐋ ᐃᔑ ᒥᔥᑖᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ (2002, ᐱᒋᔅᑭᑎᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 81)᙮

ᐹᔨᐤ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐱᑯᔖᔨᐦᑖᑯᓯᒡ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ, ᐋᔮᐤ ᒫ ᒥᒋᓈᐱᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᐊᐧᐋᔨᐦ ᐋᐧᐄ ᐲᐦᑖᓯᓂᐦᐆᔨᒡᐦ ᑭᔮ ᑖᓂᑖ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᔨᒡ, ᐋ ᐧᐋᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᒨᔅᒋᐲᔨᒡ ᒫᐧᑳᔮ, ᓅᑳᓐ ᒫᐧᐄ ᒋᔅᒫᔨᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᒫ ᐃᔅᐲᔨᒡᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒫ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐅᔮ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐃᑖᐱᓰᒡ, ᒌ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᒥᔅᑯᓰᐧᐃᓂᔫ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᒫᒌ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᒡ ᐅᑖᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐧᐋᐤ ᐊᓂᑖ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᒫ ᐃᔑ ᐧᐋᐃᔥᑖᒡ ᒫ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑖᑯᓯᔨᒡᐦ ᐊᐧᐋᔨᐦ ᐋᐧᐄ ᐲᐦᑖᓯᓂᐦᐆᔨᒡᐦ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᔨᒡᐦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ᙮ ᐆ 2001-2002 ᑳ ᐱᐸᐦᒡ, ᓂᔮᐧᔮᐤ ᑎᐦᐧᑖᐤ ᒌ ᓂᔥᑐᔨᐅᒡ ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ᙮

ᓃᐧᓵᓵᑉ ᐃᑎᓅᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐋ ᐋᐱᑎᓲᔥᑐᐧᐋᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ, ᐹᔨᑯᔥᑖᐅᓵᑉ ᐊᓂᑖ ᐋᐱᑎᓰᐅᒡ ᓂᓈᐦᑰ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᑭᔮ ᓂᑯᐧᑖᔥᒡ ᐋᐱᑎᓰᐅᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᓭᓐᑦ ᕗᐧᐋ᙮ ᓂᒥᔮᐅᑖ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒫᔫ ᐋᐱᑎᓰᔫᒡ ᐋ ᐃᐦᑖᔨᒡᐦ, ᒦᔥᑯᒡ ᐅᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᑎᒡ ᑖᓐ ᒫ ᐃᑖᔨᐦᑖᑯᓯᔨᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᐋᐱᑎᓯᔫᐦ, ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᑭᔮ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡ

ᐅᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓰᐎᓂᐚᐤᐦ, ᑭᔮ ᓂᓈᐦᑰ ᒑᒀᔫ ᐋ ᐃᔑ ᑭᓂᐚᐱᒥᑯᒡ ᐊᓂᒌ ᐋᐱᑎᓰᓰᒡ. ᐊᓐ ᐋ ᐅᒋᒫᐅᑦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᐚᒋᐦᒡ ᑎᔮᒋᔥᑯᐚᑦ ᐊᓂᔮᐦ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒥᔨᒡᐦ. ᑳ ᐅᒋᒫᐅᑦ ᐋ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐲᐦᑖᑦ ᐃᔑᓂᐦᑲᑖᑭᓅ. ᑖᐱᔥᑯᓐ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓲᐤ ᐊᓂᔮᐦ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ ᐅᒋᒫᐤᐦ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᔨᒡᐦ. ᐋᓂᔅᒐ ᐅᑎ ᒥᓯᓈᓲᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᒌ ᐋᐱᑎᓰᓲᒡ ᐅᑎ ᐅᔮ ᐑᐦᑎᒫᒑᐅᓯᓂᐦᐄᑭᓂᔫ.

ᐊᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᓂᑐᐚᔨᐦᑖᑯᓯᑦ ᓅᔮᓐ ᒑ ᒫᑎᓂᒧᐚᑭᓄᐎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡ ᐋ ᐱᒥᐲᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᐅᑭᒥᑯᐦᒡ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅ ᑖᓐ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᑦ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ. ᐱᔥᑯᐲᓯᒻ 1 ᒋᐦᒋᐱᔫ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᒑ ᐃᔑ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᒫᒨᓯᓂᐦᐚᑭᓅᑦ ᓅᔮᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᐹᑦ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2001-2002, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᒫᐦᒡ ᑳᔑᑲᒡ ᒧᓵᐚᐦᔮᐅᐲᓯᒻ 20, 2002, $16 495 673 ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᐱᔫ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔅᑎᑎᑦ ᓅᔮᓐ, ᒑᑲᑦ 93% ᐑᐚᐤ ᒌ ᒫᑎᓂᒧᐚᑭᓅᐎᒡ ᐊᓂᒌ ᐚᒋᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐃᔥᑯᐲᑦ $1 172 814, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᐅᒋᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄ ᑭᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐅᑭᒥᒄᐦ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᐹᔨᑯᔥᑖᐤ ᑳ ᐃᐦᑎᒡᐦ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐎᓐᐦ.

ᐊᓂᐦᐄ ᒫᒃ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐊᔅᐹᑦ ᓅᔮᓐᐦ, ᓅᔮᓐᐦ ᐑᐚᐤ ᒌ ᒫᑎᓂᒧᐚᑭᓄᐎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᐑ ᐊᓐ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐱᒥᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᐆ ᐃᔑ ᐋᐱᑎᓰᐎᓐ. ᐊᓐ ᑳ ᒫᑎᓂᐚᐲᐦᑖᑭᓅᑦ ᓅᔮᓐ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᒫᒀᒡ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ ᑳ ᐊᒋᔥᑎᑭᓅᒡᐦ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐅᓯᐳᐦᒡ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ. ᐊᓂᐦᐄ ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ 1 ᐲᐦᐊᒻ 8, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᑳ ᒫᑎᓂᐚᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒥᒄ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ ᐋ ᑭᓂᐚᐱᐦᑖᑭᓅᒡᐦ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᒑ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ ᐋᑳ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᐊᒋᔅᑖᓱᓐᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᐊᒋᔅᑖᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ ᑭᔮ ᐊᓐ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᑳ ᐃᔅᐹᑦ ᓅᔮᓐ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ. ᐆ ᒫᒃ ᒑ ᐱᐳᐦᒡ 2002-2003, ᐋᔫᒄ ᒑ ᐅᔅᒋᐦᑖᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔥᑎᒡ ᐊᓂᔮᔫ ᐋ ᐃᔑ ᓅᑯᐦᑖᒡ ᑳ ᐃᔅᐲᔨᒡᐦ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᒥᓯᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ, ᑭᔮ ᒥᒄ ᐊᓂᔮ ᒑ ᐋᐱᒋᐦᑖᒡ ᐋ ᒥᓯᓂᐦᐄᒑᐱᑖᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᑖ ᒦᓐ ᐋ ᐱᐳᓂᔨᒡ ᒑ ᑎᐱᐦᐊᒡ.

ᐋ ᐱᒥᐲᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ

ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᔫ ᒫᐅᒡ ᐋ ᒋᔅᑎᒫᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᐊᓂᑖ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᒃ ᐊᓐ ᒫᒌ ᓂᐦᐄᐲᐦᒑᑭᓅᒡ ᑮᔮ ᒫᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᒑᑭᓅᒡ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ, ᐋᔫᒃ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐄᒋᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᔖᔮᓐᐦ ᒫᒌ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᑮᔮ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐅᐦᒋ ᐧᐄᒋᐦᐄᓱᒡ᙮ ᐋᐅᒃ ᑳ ᐅᐦᒋᐲᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᑦ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒎᐧᐃᓐ ᑳ ᒥᔑᓂᐦᐆᓱᓈᓅᒡ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒧ 11, 1975᙮ 1976 ᐅᔅᑭᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔫ᙮

ᐆ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐋᐅᒃ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᑐᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᑯᐯᒃ ᑮᔮ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᒑᒋᐦᐅᒡ᙮ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆᓐ ᐋ ᐃᔑᓂᐦᑳᑖᒡ, ᐋᐅᒃ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓅᒡ, ᐋ ᓅᑎᒫᔅᓅᒡ ᑮᔮ ᐋ ᓂᑐᐃᔫᓈᓅᒡ, ᐋᔫᐦ ᑮᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐅᔅᒑᑭᓅᒡᐦ ᑮᔮ ᐋ ᐧᐋᔅᒑᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᐧᐋᑭᓐᐦ, ᐋ ᓂᓂᐦᐋᐅᐃᐦᑳᑭᓅᒡ ᑮᔮ ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᒑᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐊᔅᒌ, ᐋ ᐅᔅᒑᑭᓅᒡ, ᐋ ᐱᒥᐲᐦᒑᑭᓅᒡ ᑮᔮ ᐋ ᐊᑖᐧᐋᓅᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐅᑎ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᒡ ᓂᑑᐦᐆᓂᐦᒡ, ᑮᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐅᔅᑖᑦ ᐊᐧᐋᓐ ᒫᐧᑳᔫ ᐅᐦᒋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᔨᒡ, ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᒑᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓐ, ᐋ ᐱᒥᐱᒋᓈᓅᒡ, ᑮᔮ ᑯᑎᒃ ᒫᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐆ᙮

ᔮᐱᒡ ᐋᔅᑯ ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᐅᔅᑭᒡ ᑳ ᐃᑖᔨᐦᒑᑭᓅᒡ ᑳ ᒋᐦᒋᐲᐦᒑᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ᙮ ᓲᐦᒃ ᐧᐄ ᐱᑯᐦᒑᐅᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᐦᒋᒫᐱᔅᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔑ ᐧᐄᔖᒑᑭᓅᔨᒡ ᒫ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᔨᒡ, ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᒥᔅᑎ ᐄᐦᒡ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒫᐧᑳᓐ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ, ᐋ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᒡ ᑮᔮ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᔅᒌᔫ ᐋ ᓈᑭᑐᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ᙮ ᐊᓐ ᑳ ᓂᔅᑑᓂᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ 1988 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᑯᑦ ᑳ ᐅᔅᒑᑭᓅᒡ ᓂᔅᑯᒎᐧᐃᓐ ᐋ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ 8 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒑᒡ᙮ ᐋᐅᒃ ᐋ ᐧᐄᔅᒑᒡ ᒫ ᒫᒎᐱᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, ᑮᔮ ᒫ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐃᔅᐧᑳᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᒡ ᐋᐧᐄ ᐧᐋᐱᒫᐅᓱᒡ᙮ ᐋᐅᒃ ᒦᓐ ᓅᐧᔖᐤ ᑳ ᓂᔅᑐᔨᓈᓅᒡ 2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᐅᒃ ᒦᓐ ᑳ ᒥᔑᓂᐦᐆᓱᓈᓅᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒎᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒑᒡ, ᐋᐅᒃ ᒫᒃ ᒥᔅᑏ ᒫᐧᑳᓐ ᒫ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᒑᑭᓅᒡ ᑮᔮ ᒫ ᒋᐦᒋᐲᐦᒑᑭᓅᒡ ᐆ 2002-2003 ᒫ ᐱᒥᐲᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ ᐊᓐ ᐋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ᙮

ᐋᐅᒃ ᐆ ᐊᐱᔒᔅ ᒫ ᐧᐄᐦᒑᑯᐦᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐧᐄᔅᒑᒡ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᐃᔨᔫ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐᐦ ᑮᔮ ᒫ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ᙮ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᐅᒡ ᐸᐦᐹᔨᑯᒑᓅ ᔖᔮᓐᐦ ᐋ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᐹᔨᑯᒑᓅ ᓂᑑᐦᐆᔖᔮᓐᐦ, ᐋᐅᒃ ᑳᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓅᑦ ᐊᓐ ᐧᐋᒋᐦᒡ ᐋ ᓅᑳᓅᑦ ᐊᓂᔮ ᐹᔨᑯᒑᓅ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒃ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᒑᒋᐦᐅᑦ, ᐱᑯᓂᒫ ᐊᓐ ᐃᔨᔫ ᐋ ᐱᒥᓈᑦ ᐅᑎᔨᔨᒻᐦ ᒎᔮᒻ ᐊᓐ ᐃᔨᔫ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ, ᓈᔅᑦ ᒫᒃ 18 ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓰᑦ ᐋ ᐹᔨᒑᒌᐦᑳᓯᑦ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᒑᑭᓅᒡ ᒫ ᐃᔅᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ, ᒥᓯᐧᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒑᑭᓅᔫ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐹᔨᑯᒑᓂᔨᒡ᙮

ᐊᓐ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᐊᔅᑎᔨᓈᓯ ᐊᓐ ᑳ ᓅᑳᓅᑦ ᐃᔨᔩ ᐊᓂᑦ ᐋ ᒫᒎᔨᓈᓯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔩᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ. ᐊᓐ ᐋ ᒫᒎᔨᓈᓯᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔩᒡ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐧᐋᒋᐦᒡ ᓂᑑᐦᐅᓂᔩ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐅᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒥᔅᒥᓅᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᔩ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ. ᒥᔨᐧᐋ ᐃᔨᔩ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑎᒧᒡ ᐅᔮ ᐋ ᒫᒎᔨᓂᐦᐆᓱᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔩᐦ, ᒥᖅ ᐊᓂᑖ ᒥᔖᔨᐲᐦᒡ ᐋᔥᖅ ᓂᒥ ᐃᐦᑎᑯᓂᔩ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᒡ 2001-2002. ᐆᐦᐄ ᒫᑊ ᒐ ᐅᔥᑳᒡᐦ ᒐ ᒥᔅᒥᓅᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡᐦ 2002-2003 ᒐ ᐃᔅᐲᒡ, ᔮᐃᑖ ᒥᔨᐧᐋ ᐃᔨᔩ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ ᑭᑎ ᐅᔥᑖᐅᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒎᔨᓂᐦᐆᓱᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔩᐦ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ.

ᐊᓐ ᒫᑊ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᐊᓐ ᑳ ᓅᑳᓅᑦ ᐃᔨᔩ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᑦ, ᒥᑯᒋᑊ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑭᑎ ᐧᐄ ᐅᒌᔑᑳᒧ ᐊᓂᔮ ᓂᑑᐦᐆ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᔩ ᐋ ᓅᒌᐦᑭᑊ, ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᑭᔮ ᐋ ᐅᑎᓰᑦ. ᔮᐃᑖ ᑭᑎ ᓵᐳᔥᑭᒧ ᐅᔮ ᓅᔥᑎᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᐅᔮ ᒫᑊ ᓅᔥᑎᒻ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ ᐋᒌ ᐲᐦᑖᔨᓂᐦᐆᓱᑦ ᒑᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᓂᒧᐃ ᑭᑎ ᒥᔮᑭᓅ ᓃᔮᓐᐦ.

ᒑᑊ ᒫᑊ ᓵᐳᔥᑭᐦᐧᑳᐧᐋ ᐊᓂᒌ ᑳ ᓅᑳᓅᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐅᔮ ᓅᔥᑎᒻ ᐋ ᐧᑳᒋᐦᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ, ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᒫᑊ ᑭᑎ ᐧᐄ ᒥᔅᒥᓅᐧᐋᐱᐦᑎᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒐᐧᐄ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ ᒑᒌ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᒫᑊ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ. ᑮᐧᐸ ᑯᐃᔥᖅ ᒐ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᐊᐧᐋᓐ ᐋ ᐅᔥᑖᐲᐦᐄᑯᑦ ᒑᐧᑳᔩ ᐊᓂᔮ ᒫᐧᑳᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᐋᑦ.

ᐊᓐ ᒫᑊ ᐋ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓅᒡ ᒐ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᓃᔮᓐᐦ, ᐋᔫᖅ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᐦᐄᓯᒡ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ. ᐋᐅᖅ ᐊᓐ ᐅᔫ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᑎᐦᑐ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᒥᓵᐃᔨᔩᐧᐃᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ

ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ. ᐧᑳᔑᓈᑯᐦᒡ ᒫᑊ ᒫᓐᐦ, ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᑖᐱᔥᑯᓐ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᓂᓈᐦᑯ ᑭᑎ ᒌ ᐃᔥᐱᓵᔩ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ.

ᐊᓐ ᒫᑊ ᐋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᒐ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᒫᐅᔮ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐅᒥᒫᐱᔥᑎᒡ: ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᓂᑑᐦᐆᒡ, ᓅᑎᒫᔅᒡ ᑭᔮ ᓂᑐᐃᔩᓈᒡ, ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓯᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ. ᓅᐧᓵᐤ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓅ ᐊᓐ ᒐ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔩᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ. ᐋᐅᖅ ᓅᔥᑎᒻ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐃᐦᑖᒡ ᐊᓐ ᑳ ᓅᑳᓅᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓐᐦ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ. ᐊᓐ ᒫᑊ ᐋ ᐧᐄᓃᑖᒡ, 240 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᒌ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒧ ᐹᔨᐤ ᐃᔨᔩ. 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, $44.42 ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐹᔨᐤ ᐃᔨᔩ ᐋᔑᑯᒻ ᐹᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ, ᐋᐅᖅ ᒫᑊ $10 661 ᐋᔑᑯᒻ ᐹᔨᐤ ᐃᔨᔩ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᒌ ᒐᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ, ᓈᔥᑦ ᒫᑊ $21 322 ᐋ ᓅᔑᒡ ᐃᔨᔩᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᒡ.

ᐄᐧᐋᒡ ᒫᑊ ᑭᔮ ᒫᑎᓂᐧᐋᓅ ᓃᔮᓐ, ᐋᐅᖅ ᐊᓐ ᑳ ᒐᔥᑎᓈᔮᔨᐦᑖᑯᓯᑦ ᒐ ᒦᐧᐋᓅᒡ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐅᔮᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᑭᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᒡ ᐋᒌ ᐋᐱᑎᓯᒡ, ᐋᔫᖅ ᒐᒌ ᐊᔥᑎᓈᑭᓅᔨᒡᐦ ᐅᔮ ᓃᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒐ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᐧᐃᒡ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ. ᐊᓐ 6 ᑳ ᐃᑎᔨᓈᑖᒡ ᐊᒋᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ, ᐋᑯᑦ ᐋ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᐊᓐ ᒐ ᒥᔮᑭᓅᑦ ᐃᔨᔩ ᐅᔮ ᐄᐧᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᓃᔮᓐ ᒐ ᐊᒎᓈᑭᓅᑦ 40% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓯᒡ ᐊᓂᒌ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᑭᔮ 100% ᐅᐦᒋ ᐊᓐ ᒥᓵᐃᔨᔩᓃᔮᓐ. ᐹᑎᔥ ᒥᖅ ᐧᐄ ᐋᑳ ᐊᔅᑎᔨᓈᓯᑦ ᐊᓐ ᓃᔮᓐ ᐊᓂᑦ ᐧᐄᓃᐧᐋᐅᔨᓂᐦᐄᑭᓂᐦᒡ, ᐊᓐ ᒥᔨᐧᐋ ᓃᔮᓐ ᐋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᒡ ᐊᐧᐋᓂᒌ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᐋᔫᖅ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ

ᐅᑎᓰᒡ, ᐋᐅᒄ ᑮᔮ ᐊᓐ ᐋ ᐊᔅᒋᐲᑦ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᒡ᙮

ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᐑᓀᑖᒡ ᐊᓐ ᒫᐑ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᒡ ᐃᓯᔩᒡ ᒫᐚᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐᐦ, ᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒌ ᓈᑎᒨᒡ ᐋᐱᑎᓰᐎᓂᔫ ᐊᓂᑖ ᐃᓯᔫ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᐚᔫ ᐋ ᐋᐱᑎᔒᔥᑖᑭᓅᓯᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᑖᔮᓯᒡ, ᐋᒄ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐅᐦᑎᓂᒫᓯᒡ ᓀᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐅᑎᓰᒡ᙮ ᓂᒧᐃ ᒫᒃ ᓂᑐᐚᓯᐦᑖᑯᓐ ᐎᔥᑖ ᒫ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ, ᓂᒧᐃ ᓂᐦᐋᓯᐦᑖᑯᓯᔫ ᑳᒥᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ ᐃᓯᔫ ᑮᔮ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᒫᐚᒡ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᑦ᙮ ᓂᒧᐃ ᑭᑎ ᒌ ᒥᔮᑭᓅ ᐃᓯᔫ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑮᔮ ᐋ ᐅᐦᒋ ᒫᑎᓂᒨᐚᑭᓅᑦ ᐑᒋᐦᐄᐙᐤ ᓀᔮᓐᐦ ᐊᓂᒑ ᑳᓈᒑ ᑮᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᓯᐦᒋᒫᓯᓈᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒋᐲᓯᒡᐦ᙮

ᐋᐅᒄ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐊᓂᒌ ᐃᓯᔩᒡ ᐋᐑ ᓈᑎᐦᒡ ᐃᓯᔫ ᐋᓂᔅᒫᐤ ᐃᐦᑐᐎᓂᔫ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐ, ᐋᑯᑦ ᒫᒃ ᒫᒌ ᐑᒋᐦᐋᑭᓄᐎᒡ ᐊᓂᔮ ᓀᔮᓐᐦ ᐋ ᒫᑎᓂᒨᐚᑭᓄᐎᒡ ᑮᔮ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐅᐦᑎᓂᒫᓯᒡ ᒫᐚᔫ ᒫᒌ ᐑᒋᐦᐄᑯᒡ ᐅᔮ ᐊᓅᐦᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᓂᓯᒡ ᐱᒫᑎᓰᐎᓂᔫ᙮

ᐋᔑᑯᒻ ᐹᓯᑯᐳᓐᐦ ᑎᐱᒋᔥᑳᓅ ᐊᓐ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᒨᐚᑭᓅᑦ ᐃᓯᔫ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐᐦ ᑮᔮ ᓈᐅᐙᐤ ᒦᐙᓅ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐᐦ ᐹᓯᑯᐳᓐᐦ ᐊᓐ ᐋ ᐅᑎᐦᒋᐲᒡ ᒥᔑᑳᒫᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 1, ᒋᔮᔮᔅᑯᓂᐲᓯᒧ 1, ᓂᔅᒋᐲᓯᒧ 1 ᑮᔮ ᒨᔦᐚᐦᔮᐅᐲᓯᒧ 30᙮ ᐊᓐ ᐋ ᒦᐙᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓀᔮᓐ, ᐋᐅᒄ ᑳᓂᐚᐱᐦᑖᑭᓅᓯᒡ ᑖᐃᔅᐸ ᐊᓂᔮ ᒫᐚᒡ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᓯᔩᒡ ᐊᓂᑖ ᐅᑎᐦᑖᐎᓂᐚᐦᒡ᙮

ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᒫᒀᓐ 2001-2002

ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ

ᒥᒄ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐅᐦᒋᔨᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑮᔮ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᔅᑎᓯᓈᓰᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᐦᒡ (JBNQA) ᑮᑎ ᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ᙮ ᐋᔫᒄ ᔮᐃᑖ ᓚ ᐐᒥᒡ ᐲᐦᒡ ᑯᐯᒃ ᐊᔅᒌᐦᒡ ᑮᔮ ᔮᐃᑖ ᓛ ᐅᑎᐦᑖᐃᓂᒡ ᐊᓂᔮ ᐹᔫᒄ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓂᔫ, ᒥᔅᑎᓯᓃ, ᒋᓵᓰᐲ, ᐧᐋᔅᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐧᐋᐧᓵᓂᐲ, ᐐᒥᓂᒌ, ᐃᔅᒉᓐ, ᐐᐱᒫᑯᔅᑑᐃ, ᓀᒥᔅᑳ ᑮᔮ ᐅᒉᐴᑲᒨ᙮

ᒧᓵᐧᐋᐦᔮᐅᐲᓯᒼ 2002, 13 813 ᒫᒨ ᒌ ᐃᑎᓅᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐊᔅᑎᓯᓈᓰᒡ ᐊᓂᔮ ᓚᒌ ᐐᒥᐦᐋᑭᓄᐃᒡ ᐅᐦᒋ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᑮᔮ ᒌᐧᐋᑎᓐ ᑯᐯᒃ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᔫ (JBNQA) ᐊᓂᑖ ᐹᔫᒄ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᐋ ᐅᐦᒌᒡ᙮ 13 359 ᒫᒃ ᒫᒨ ᒌ ᐃᑎᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐋᒌ ᐐᒥᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ, ᐊᓐ ᐊᔅᒌ ᐋ ᐐᔥᑖᒡ ᐊᓂᑦ ᓂᔅᑯᒨᐃᓂᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᐋ ᐊᔥᒋᐲᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᒥᓯᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐋᔫᐦ ᑮᔮ ᐊᓂᐦᐄ ᑯᑎᒃᐦ ᐃᐦᑖᐃᓐᐦ ᐱᑯᓂᒫ ᔑᐳᑲᒨ, ᓵᐯᐃ, ᐁᒪᔅ, ᔅᓀᑌᕐ ᑮᔮ ᐹᓓᐧᑖᕐ᙮ ᑰᐧᐹ ᐋ ᐐᒥᒡ ᐱᔥᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐐᐧᐄᑎᒫ ᐊᓂᔮ ᐃᐦᑖᐃᓂᔫ ᐋ ᐅᐦᒌᒡ ᐱᑯᓂᒫ ᐧᐋᐧᓵᓂᐲ ᐃᔨᔫᒡ᙮

11% ᒌ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑯᐱᓐ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐃᐦᑑᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐊᓐ ᓂᔮᔫᐳᓐᐦ ᐃᔑ ᐅᑖᐦᒡ᙮ 1999-2000 ᑮᔮ 2000-2001 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᐋᑯᑦ 1319 ᑳ ᐃᐦᑑᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᒫᐅᒡ ᐋ ᒥᐦᒫᔫᑖᐅᓯᓈᓅᒡ᙮ ᓚᒃ ᒦᓐ ᑳ ᒌᐧᐋᐲᒡ ᐆ 2001-2002 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᒥᒄ ᒦᓐ 1272 ᑳ ᐃᐦᑑᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐱᑯᓂᓚ ᐋ ᒌᐧᐋᑭᓂᐧᐋᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᑳ ᐃᐦᑑᑖᐅᓯᓈᓅᒡ 1997-1998 ᑮᔮ 1998-1999 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᐋ ᐱᐳᐦᒡ᙮

ᑳ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ

	1997 1998	1998 1999	1999 2000	2000 2001	2001 2002
ᑎᐦᑑᑖᓅ	1264	1273	1319	1319	1272
ᒥᓵᐃᔨᔫᒡ	1830	1844	1907	1904	1840
ᐊᐧᐋᔑᒡ	866	843	891	879	822
ᒫᒨ	**2696**	**2687**	**2798**	**2783**	**2662**

ᐊᓐ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1, ᐊᓂᑖ ᓚᑳᑦ ᒥᓯᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐃᓂᐦᒡ ᒌ ᓅᔑᐱᔫ ᑳ ᐃᐦᑑᑖᐅᓯᓈᓅᒡ, ᓂᒧᐃ ᐧᐄ ᒥᒄ ᐊᓂᑖ ᐐᐱᒫᑯᔥᑑᐦᒡ ᑮᔮ ᐃᓯᒉᓂᐦᒡ᙮

ᐊᑎᔫ ᐊᑎ ᒥᐦᒫᔫᒡ ᐊᓐ ᒥᒄ ᐋ ᐹᔨᑯᑦ ᐃᔨᔫ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᑦ᙮ ᐊᓂᒌ 568 ᑎᐦᑑᑖᓅ, ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐊᓂᒌ ᐋᒌ ᓅᔑᒡ ᒥᓵᐃᔨᔫᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᒥᒄ 44.7% ᐊᓐ ᒫᒨ ᐋ ᐃᐦᑑᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ᙮ ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐊᑎ ᓅᔑᐱᒡ ᐋ ᓅᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ, ᐋᐅᒄ ᑮᔮ ᐋ ᐊᑎ ᓅᔑᐲᒡ ᐋ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐋᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᓰᒡ᙮ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᒥᒄ 345 ᑎᐦᑑᑖᓅ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᓈᔥᑦ ᒫᒃ 27.1% ᒌ ᐐᐦᑎᒨᒡ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᔨᒫᒡ ᐊᐧᐋᔥᐦ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᓰᒡ᙮ ᒫᐤ ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ ᐋ ᓅᑯᐦᒡ ᑖᓐ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐋᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐅᓴ 1 ᐲᐦᐊᒻ 3 ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐊᐧᐋᔑᒡ ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᓰᒡ᙮

ᑎᐦᑐ ᐊ·ᐋᔑᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔫᓈᓅᒡ

ᑎᐦᑐ ᐊ·ᐋᔑᒡ	ᒫᒨ
1 ᐃᔅᒄ 3	263
4 ᐃᔅᒄ 6	79
7 ᑭᔮ +	3
ᒫᒨ	345

ᐆ ᐋ ᐊᑎ ᐋᐦᒥᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐃᔨᓈᑯᔨᒡ ᐋ ᐹᐦᐹᔨᑯᑖᔨᔫᒡ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐋᒄ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐊᓂᔑ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓐᐦ. ᐊᓂᔑ ᒫᒃ ᑎᐦᑑ ᒥᔨ·ᐋ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ, 44.6% ᐊᓂᔑ ᐋ ᓃᑳᓃᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᓃᐦᑖᐦᒡ 28 ᐃᔅᐱᑎᓰᐅᒡ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ·ᐃᔥᑖ 68 ᐃᔅᐱᑎᓰᐅᒡ. ᐆ ᒫᒃ ᐹᔨᒄ ᒦ·ᑳᓐ ᐋ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ, ᓃᔓᔨᒡ ᐃᔨᓈᑯᔩᒡ ᐊᓂᔑ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐊᑎ ᐹᐦᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ: ᐋᐅᑯᓂᒡ ᐅᔅᒋᓃᒋᔩᒡ ᐋ ᐹᔨᑰᒡ, ᐋ ·ᐋᐱᐦᑎᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐ·ᐃᓂᔫ ᑭᔮ ᒋᔖᐃᔨᔫᒡ 68 ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᑭᔮ ᐊᑎᔗ ᐋ ᒋᔖᐃᔨᔫ·ᐃᒡ ᐋ ᓈᑎᐦᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐ·ᐃᓂᔫ ᒎᔮᒻ ᐊᓂᑖ ᔖᔥ ᑳ ᐹᒥ ᐃᐦᑎᒡ ᐃᔑ ᐅᑖᐦᒡ.

ᐊᑎᔗ ᒥᒋᓐ ·ᐄᔥᑖᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓐᐦ ᐊᓂᑦ ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 1 ᐲᐦᐊᒻ 3.

ᐋ ᐹᔨᑯᑦ ᐊ·ᐋᓐ ᐅᒋᔑᑳᒻᐦ

ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓄ·ᐃᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓂᒥ·ᐋᐤᐦ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐅᔦ ᑳ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᑳ ᑭᓂ·ᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔨᒡᐦ ᒦ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄ·ᐃᒡ. 240 ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᒌ ᑭᑎ ᒋ ᐅᒋᔑᑳᒧ ᐹᔨᒄ ᐃᔨᔫ ᑭᔮ ᒫᒨ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᐃᐦᑎᓐᐦ ᒦᒋ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᐦ ᐊᓐ ᐋ ᐅᒋᔑᑳᒥᒡ ᒥᔨ·ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ.

2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 321 491 ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᒫᒨ ᒋ ᐅᒋᔑᑳᒨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ, 309 431 ᒫᒃ ᒋ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓅ·ᐃᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᒋᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ.

ᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒋ ᐅᒋᔑᑳᒨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᑎ ᐋᑳ ᐃᐦᑖᒡ ᐊᓂᑖ ᓅᐦᒋᒦᐦᒡ, ᐋᔦᒄ ᐊᓂᔮ ᐹᑎᔥ ᒥᒄ ᐋᒋ ·ᐄᒋᐦᐄ·ᐋᒡ ᐋ ᓂᔥᑐᔨᓈᓅᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᒫᒨᔨᓂᐦ·ᐋᑭᓅᔨᒡᐦ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔦᐦ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ. ᔮᐱᒡ ᒋᑭ ᒋ ᓂᑐ·ᐋᔨᐦᑎᒨᒡ ᒌ ᐊᔥᑎᒥᔥᑎᑭᓅᔨᒡᐦ ᐅᔮ ᐅᒋᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ·ᐄᒋᐦᐄ·ᐋᒡ ᐋ ᓂᔥᑐᔨᓈᓅᔨᒡ (ᐃᔅᒄ 10 ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ). ᐊᒥᔅᑖᔨᓂᔨᓂᐦᐄᑭᓐ 4 ·ᐄᔨᓈᑖᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐅᒋᔑᑳᒥᓈᓅᒡ.

ᐊᓂᔮ ᑖᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑖᒡ ᐹᔨᑯᑖᓅ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔫᒡ ᑭᔮ ᐊᓂᔮ ᑖᓐ ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓄ·ᐃᒡ, ᐄᐦᒡ ᓂᔮᓂᑯᑐᓐᐦ ᑭᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔦ. ᐊᓂᔮ ᐋ ᐹᔥᒥᐲᐦᑖᒡ 240 ᑎᐦᑐ ᒋᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐅᑎᓂᐦᒡ, ᓂᒎᐃ ᑭᓂ·ᐋᐱᐦᑖᑭᓅᔦᐦ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐹᔥᒥᐲᐦᑖᒡ ᐅᒋᔑᑳᒥ·ᐋᐤᐦ ᐋ ᑎᐱᒥᔥ·ᑳᓅᔨᒡ ᐊᓂᔮ ᑖᓐ ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄ·ᐃᒡ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓂᒥ·ᐋᐤᐦ. ᐊᓂᔮ ᑭᔮ ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓅᑦ ᐊᓐ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔦ ᓅᔫᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑳᔑᑳᔨᒡ ᐋᒋ ᐋᐱᑎᓰᑦ, ᓂᒎᐃ ᑭᑎ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓅ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓂᒻᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᑳᔑᑳᔨᒡᐦ ᑳ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᑦ ᑯᑎᒃᐦ ᓅᔫᓐᐦ, ᐋᐅᒄ ᐱᑯᓂᒦ ᐋᐱᑎᓰᔨ ᑳᒋ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᑦ ᓅᔫᓐᐦ ᐋ ᔫᓂᐲᔨᒡ ᐅᑖᐱᑎᓯ·ᐃᓐ. ᐊᓐ ᑖᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓅᑦ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ ᐅᐦᒋ ᐋ ᐃᐦᑎᓂᔨᒡ ᒦ·ᑳᔦ, ᓂᒎᐃ ᑭᔮ ᑭᑎ ᑎᐱᐦᐊᒧ·ᐋᑭᓅᔦᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓂᒥᔦᐦ ᐊᓂᔮᐦ ᐅ·ᐄᒋᒫᑭᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᑳᔑᑳᔨᒡ ᑳ ᐅᑎᑎᐦᐆᑯᑦ ᑯᑎᒃᐦ ᓅᔫᓐᐦ.

ᓂᓈᐦᑯ ᒦ·ᑳᓐ ᑭᑎ ᒋ ᑖᑭᐦᐄᒦᐱᔦ ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᑎᓰᓈᓅᒡ, ᐋᐅᒄ ᒫᒃ ᑳ ᓂᔥᑑᓈᑯᐦᒡ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᐋᒋ ᑖᑭᐦᐄᒦᐲᒡ ᐋᐱᑎᓰ·ᐃᓐ ᐊᓐ ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓐᐦ. 117 ᑎᐦᑐᑖᓅ ᒋ ᒥᐱᐦᐊᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓃᔫᓐᐦ ᐆ 2001-2002 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, 49% ᒫᒃ ᐊᓂᔑ ᑳ ᒥᐱᐦᐊᒡ (ᒦᑳᑦ ᐋᐱᐦᑑ ᐊᓂᔑ ᓃᐦᑖᐦᒡ 30 ᐋᒋ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ ᐋᒋ ᓃᑳᓃᒡ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ) ᒌᑯᒡ ᐋᐱᑎᓯ·ᐃᓂᔫ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐋᒋ ᒥᔅᑯᑎᒫᓱᒡ ᐋᐱᑎᓯ·ᐃᓂᔫ ᐋᒋ ᓈᑎᐦᒡ. ᑯᑎᑭᒡ ᒫᒃ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᐅᔨᒡ, ᒦᑳᑦ

14% ᐊᓂᒌ ᑏᑯᒡ ᐧᐄᒋᐦᐄᐧᐋᐤ ᒦᒋᒥᔮ ᒌ ᐋᐱᒋᐦᑖᐅᒡ, ᑮᔮ 10% ᓂᒥ ᐅᐦᒋ ᓵᐳᔥᑭᒧᒡ ᐊᓂᔮ ᒫᒌ ᐊᔅᑎᓯᓈᓯᒡ ᒫᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐅᔮ ᒦᓐ ᐋ ᐱᐳᓂᓯᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᐦᒌᑭᓅᐤᐦ ᐊᒋᔅᒌᓯᓐᐦ ᐆ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐲᐤ ᑳ ᐱᐳᐦᐤ, ᔮᐃᒌ ᒫᐧᐄ ᒋᔅᒋᓰᐦᑯ ᐋᒌ ᐃᐦᒌᐤ ᐃᔑᔮᐤ ᐋᒌ ᒋᐱᐦᐋᐤ ᐅᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ, ᐋᐅᑯ ᐧᐋᐦᒋ ᐃᔑᓈᑯᐦᐤ ᐅᐦᐄ ᐊᒋᔅᒌᓯᓐᐦ, ᒨᔮᓪ ᐋ ᓅᔑᐲᓯᐤ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᐤ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔑᔮᐤ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᐤ.

ᑲ ᑎᐱᐦᐄᒪᓅᐤ

ᐊᓐ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓅᒡ ᐃᔑᔮᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᐋᔮᐤ ᑳᓂᐧᐋᐱᐦᒌᑭᓅᓯᐤ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐄᔥᒌᒡ ᑯᐯᑉ ᑎᐹᔑᐦᒋᒫᓯ ᒌᓐ ᒫ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᒡ ᐊᐧᐋᓐ ᒫᒌ ᒥᔮᐲᒡ ᐋᔑᑯᐤ ᐹᓯᑯᐳᓐᐦ. ᐊᓐ ᐹᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᒡ ᐃᔑᔮᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᐋᐅᑯ ᓈᐦᐋᐤ ᐋ ᐃᔅᑎᑎᒡ ᐊᓐ ᑯᐯᑉ ᒋᓵᐃᔑᔮᐤ ᓅᔮᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒦᐧᐋᓅᐤ ᐹᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓅᒡ. ᐋᑯᒡ ᐋ ᓅᑯᐦᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔑ ᑎᐱᒥᔥᐧᑳᓅᐤ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᐤ 2001-2002 ᐊᓂᒡ 6 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᒌᐤ ᐊᒋᔅᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ, 3% ᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐱᔮ ᐊᓐ ᐋ ᑎᐱᐦᐄᒫᓅᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ.

ᐋᑎ ᔮᐱᐤ ᒌ ᓅᔑᐲᐤ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐃᑎᔑᐤ ᐃᔑᔮᐤ ᐋᒌ ᐋᐱᒋᐦᐋᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐃᔥᐱᔑ ᐧᐄ ᐊᓂᒌ ᐃᔑ ᐹᒋ ᐅᒌᐦᐤ, ᐊᐱᔒᔥ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔮ ᐊᓐ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒦᐧᐋᓅᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. 2000-2001 ᑳ ᐃᔅᐲᐤ ᐋ ᐱᐳᐦᐤ $15 356 749 ᒌ ᒦᐧᐋᓅ. ᐋᐤ ᒫᒃ ᐆ ᑳ ᐱᐳᐦᐤ 2001-2002, $15 376 625 ᒌ ᒦᐧᐋᓅ. ᐆ ᒫᒃ ᒫᑳᒡ 0.1% ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᔅᑯᐲᐤ, ᐋᐅᑯ ᐋᐤ ᐊᓐ ᐋᒌ ᐃᔅᑯᐲᐤᐦ ᐊᓂᐦᐄ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᐤ ᑮᔮ ᐊᓐ ᐋᒌ ᐃᔅᑯᐲᐦᒌᑭᓅᐤ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᐤ ᐹᓯᐤ ᒌᔑᑳᐤ.

ᐊᓂᐦᐄ ᐊᒋᔅᒌᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐᐦ 4 ᑮᔮ 5, ᐋᐅᑯ ᐋ ᓅᑯᐦᐤ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᐧᐋᐱᐦᐊᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐊᓂᒌ ᐹᐦᐹᓯᐤ ᐃᔑᔮ ᐃᐦᒌᐧᐃᓂᐦᐤ ᑮᔮ ᐧᐄᓵᐧᐋ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᐤ ᐹᐦᐹᑯᒌᓅ. ᐊᓂᒌ ᐃᔑᔮ ᐃᐦᒌᐧᐃᓐᐦ ᑳ ᐃᔅᑯᐲᐤ ᐋ ᒦᐧᐋᓅᐤ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᐋᑯᒌ ᐊᓂᒌ ᑳ ᐃᔅᑯᐲᐤ ᐊᓐ ᒫᒨ ᐋ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᐤ, ᐋᐅᑯ ᐱᑯᓂᒫ ᒋᓵᓯᐲ, ᐧᐋᔥᑳᐦᐄᑲᓂᔥ, ᐃᓯᒉᓐ ᑮᔮ ᐧᐋᐱᒫᑯᔅᑐᐃ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᐧᐄᓵᐧᐋ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᐤ ᐹᓯᑯᒌᓅ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᒥᐦ ᐊᓂᒌ ᓄᒥᔅᑳᐦᐤ ᑮᔮ ᐅᒉᐳᑯᒨ ᒌ ᓅᔑᐱᔮ. ᐋᐅᑯ ᐋᐦ ᐊᓐ ᐋᒌ ᓅᔑᐲᐤᐦ ᒌᓐ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐅᒌᔑᑳᒥᓈᓅᐤ ᐅᐦᐄ ᐃᔑᔮ ᐃᐦᒌᐧᐃᓐᐦ.

ᒫᐤ ᐋ ᓅᑯᐦᐤ ᐊᓐ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐲᐤ ᐧᐄᓵᐧᐋ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᐤ ᐹᓯᑯᒌᓅ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ.

ᑲ ᐃᔥᐱᔑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐋᑭᓄᐧᐃᐤ ᐹᐦᐹᓯᑯᒌᓅ

ᑎᐱᐦᐊᒫᑯᓲᐧᐃᓐᐦ	ᑎᐦᑐ ᐹᐦᐹᓯᑯᒌᓅ
24 000 ᑮᔮ +	39
18 000 - 23 999	255
12 000 - 17 999	150
6 000 - 11 999	699
0 - 5 999	129

ᐊᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐆᓈᓅᐤ, ᐋ ᓅᑎᒫᓵᓅᐤ ᑮᔮ ᐋ ᓂᑐᐃᔮᓈᓅᐤ, ᒥᔥᑏ ᓵᔥ ᐃᔅᐱᔮ ᓅᔮᓐ ᐊᓐ ᒫᐧᑳᓐ ᐋ ᐋᐱᒋᐦᒌᑭᓅᐤ ᑮᔮ ᐋ ᐱᐹᒥᐲᐦᐄᓯᐧᐋᒫᓅᐤ. ᐋᑎ ᔮᐱᐤ ᓵᔥ ᒥᔥᑏ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔑᔮᐤ ᐅᔮ ᐋᐧᐄ ᓂᑑᐦᐆ ᐋᐱᒋᐦᐄᓯᐤ, ᐋᔥᑯ ᑎᐱᐦᐊᒨᐤ ᑮᔮ ᐧᐄᒋᐧᐋᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᐅᑎᐦᒌᐧᐃᓂᐧᐋᐤᐦ ᑳ ᒋᒥᒌᓯᐤᐦ. ᒥᐦᒫᑐᐤ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔑᔮᐤ ᒌᐱᔥᑯᓐ ᐋ ᓂᑑᐦᐅᐤ ᑮᔮ ᐊᐱᔒᔥ ᐋ ᐋᐱᑎᓰᐤ ᐊᓂᔮ ᒥᐤ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᐦᒌᔮᓯᐤ ᒫᒌ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᐤ. ᒫᐤ ᐱᑯᓂᒫ ᑳ ᐃᔅᐲᐤ 2001-2002, ᒫᑳᒡ 75% ᒌ ᐃᔅᑎᑎᔮᐦ ᓂᑑᐦᐆ

ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮᐦ ᐅᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ ᐅᐦᒋ ᐊᓂᔮ ᒫᒨ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᔑᐦᐋᒡ ᓈᔮᓐᐦ ᑳ ᐹᔨᑯᐳᓂᔨᒡ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᐃᔥᑯᐲᑦ $5 283 911, ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᐦᒡ ᑳ ᐅᐦᒋ ᐅᔑᐦᐋᒡ ᐊᓂᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ.

ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᐹᒋ ᐅᑖᐦᒡ, ᐱᔑᔑᐤ ᒌ ᐃᔅᑯᐱᔫ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. ᒫᐧᑳᒡ 1999-2000 ᑮᔮ 2000-2001 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ, ᐋᑯᑦ ᒫᐅᒡ ᑳ ᒥᐦᒑᑎᒡ 1319 ᑳ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᒡ. ᒑᒃ ᒫᒃ ᑳ ᐊᑎ ᓃᔑᐲᒡ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᓈᓅᒡ ᐆ 2001-2002 ᑳ ᐱᐳᐦᒡ. ᐧᑳᓇᐧᐋᓐ ᒫᒃ ᐋᔥᐤ ᐊᑎᑑ ᑭᑎ ᓃᔑᐱᔫ ᐊᓐ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᓈᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ. ᐋᐅᐤ ᐊᓐ ᓈᔥᒡ ᑎᔮᑭᐦᐄᒑᐲᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᐃᐦᑎᑯᐦᒡ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐋᔅᒌᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᐦᑐᑖᐅᓰᒡ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. ᐆ ᒫᒃ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᑳ ᐅᔥᑳᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᐋ ᐅᔥᑳᔨᒡ ᒑ ᐅᑐᑕᒥᑐᒡ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᒍ ᑮᔮ ᑯᐯᒃ ᐃᔨᔫᒡ, ᐋᑯᑦ ᒑ ᒥᓵᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓐ ᐋ ᐧᐃᔅᑯᑎᒥᐦᒑᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᒣᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐋᔅᒌᐦᒡ ᑮᔮ ᒑ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᓅᑖᐦᑎᐧᑳᓅᒡ ᐊᓂᑖ ᐋ ᐅᓂᑑᐦᐆᔅᒌᐦᒡ ᐃᔨᔫᒡ. ᐋᐅᐤ ᐹᔨᐤ ᐱᑯᓂᒑ ᒑᐧᑳᓐ ᒑ ᑖᑭᐦᐄᒑᐲᔨᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒫᑎᓰᒡ ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ ᒑᒌ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ, ᐋᑎ ᐊᓂᔮ ᒋᐦᒋᐧᐋ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐊᓐ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐋ ᐱᒥᐲᒡ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ ᐋ ᓈᑎᐦᒡ.

ᒪᐦᒡ ᒪᓯᓈᑖᒡ

ᐃᔅᑯᐱᔫ ᐋ ᐧᐋᐱᒥᒋᐦᒡ ᐅᔅᒋᓃᒋᓯᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ, ᒧᔮᒻ ᐊᓂᑖ ᐋᐧᐄ ᒌᐧᐋᓈᑎᐦᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔫ ᑮᔮ ᐋ ᐋᔥᑎᓂᐦᒡ ᑯᑎᒃ ᐋᐱᑎᓰᐧᐃᓂᔫ. ᐊᓐ ᐋ ᓂᐦᐄᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᒫᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ, ᐋᐅᐤ ᒑ ᑭᓂᐧᐋᐱᒫᑭᓄᐧᐃᒡ ᐊᓂᒌ ᐧᐋᒋᐦᒡ ᓈᔥᒡ ᐋ ᒋᔥᑎᒫᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓂᔫ, ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᓂᓈᐦᑯ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ, ᑮᔮ ᓂᓈᐦᑯ ᐋ ᐃᔑ ᓂᑐᐧᐋᔨᐦᑎᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᐊᓐ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᑮᔮ ᐊᓐ ᑖᓐ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᑖᓅᒡ ᐋ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᐦᑎᓈᓅᒡ, ᐋᐅᐤ ᒥᔥᑏ ᐄᐦᒡ ᐧᑳᓇᐧᐋᓐ ᒐ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᒐᐧᑳᓐ ᐅᐦᒋ ᐆ ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ ᑮᔮ ᐊᓐ ᒑᐧᑳᓐ ᑳ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓅᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓅᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ. ᒫᐧᑳᒡ ᒫᒃ ᓂᑎᑖᔨᐦᑖᓈᓐ ᐅᑖ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ, ᒥᔥᑏ ᒐ ᑖᑭᐦᐆᑯᒡ ᐅᒌ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᒌ ᒦᓄᐲᒐ ᐆ ᒑᐧᑳᓐ ᐋ ᐊᑎ ᐅᔥᑳᒡ ᐊᓂᑖ ᐃᔨᔫ ᐋᔅᒌᐦᒡ ᑮᔮ ᐆ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ, ᓂᐱᑯᔅᔨᐦᑖᓈᓐ ᒫᒃ ᑮᔮ ᒑ ᓂᐦᐄᐲᒡ ᐋ ᐃᔥᐱᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ. ᐋᐅᐤ ᒫᒃ ᑮᔮ ᒑ ᒑᔥᑎᓈᔮᐦᑖᑯᐦᒡ ᐆ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓈᑭᒋᐦᐋᑭᓅᑦ ᒫᒌ ᐅᐦᒋ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑖᑯᐦᒡ ᐋᓂᔅᒑᐤ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᐱᑳᔅᒋᐦᐅᒡ ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ.

ᐊᐱᔑᔥ ᐋ ᐊᔮᒧᑖᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑳ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ

ᐊ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐊ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᑦ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ

ᐃᔅᐱᓐ ᑲ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ 1976 ᑳ ᐃᔅᐲᒡ, ᒌ ᒥᔭᑭᓅᐧᐃᒡ ᑯᐯᒃ ᑭᔮ ᐃᔨᔫ ᑎᐹᔨᐦᒋᒑᔫ ᐋᔅᑰ ᒑᒌ ᐧᐋᐧᐊᐱᐦᑎᒡ ᒫᔦᐲᔨᐧᑳ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᔨᒡ. ᐅ ᒫᐦᒡ ᑲ ᐧᐋᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ, ᔖᔥ 1990s ᑳ ᐃᔅᐲᒡ ᒌ ᒋᐦᒋᐱᔫ. ᐊᓐ ᒫᒃ ᑳ ᓂᔥᑐᔨᓈᓅᒡ. ᐋᐅᒄ ᑳ ᒋᔅᒋᓄᐧᐊᐱᐦᑖᑭᓅᒡ ᒑᒌ ᐧᐋᐧᐄᒥᐦᐄᑐᓈᓅᒡ ᑭᔮ ᒑᒌ ᓂᔥᑐᐦᑎᒥᐦᐄᑐᓈᓅᒡ ᐊᓂᒌ ᑲ ᐧᐄᒥᐦᐄᐧᐋᒡ ᐅᔮ ᐋ ᓂᔥᑐᔨᓈᓅᔨᒡ. ᐋᒄ ᒫᒃ ᑲ ᓰᑯᐦᒡ 2002, ᐋᑯᑦ ᑲ ᒥᓯᓂᐦᐆᓯᓈᓅᒡ ᑳ ᐋᓂᔅᒫᐦᑎᒡ ᓂᔅᑯᒧᐧᐃᓐ 15 ᑲ ᐃᑎᓯᓈᑖᒡ.

ᐅ ᒫᒃ ᐋ ᐱᒥᐲᒡ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒥᐦᐋᑭᓅᑦ, ᒨᔥ ᒌ ᐅᑎᐦᑎᑭᓅ ᐊᓐ ᑲ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᑭᓅᒡ ᐅᔥᑭᒡ ᑲ ᒋᐦᒋᐲᐦᑖᑭᓅᒡ. ᐱᑯᓂᒑ ᐊᓐ ᒑᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑐᐧᐃᓐ ᐋ ᐅᐦᑖᒋᐦᐆᓈᓅᒡ ᑭᔮ ᐋ ᐧᐄᒥᐦᐊᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᐦᒋ ᓅᔮᓐᐦ. ᔖᔥ ᒫᒃ ᐅᑎᐦᒋᐱᔦ ᒑᒌ ᐅᔅᒋᐦᑖᑭᓅᒡ ᐅ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ ᐋ ᐅᐦᒋ ᓈᓇᑭᒥᐦᐋᑭᓅᑦ. ᐊᑎᑐ ᒫᒃ ᑯᐃᔅᒄ ᒑᒌ ᐋᐱᑎᔑᔥᑐᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓅᐦᒡ.

ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᔮᐱᒡ ᐋᔥᒄ ᐋ ᐃᔑ ᐧᐄᔥᑖᒡ ᒑᐧᑳᓐ ᐊᐧᐄ ᐱᑯᐦᑖᑭᓅᒡ. ᑭᔮ ᐊᓐ ᐅᔥᑭᒡ ᑲ ᐃᑖᔨᐦᑖᑭᓅᒡ ᒑ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ. ᐱᑯᓂᒑ ᐊᓐ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ ᒑ ᒫᑎᓂᒧᐧᐊᑭᓅᐧᐃᒡ ᓂᑐᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ. ᓂᒧᐃ ᐅᐦᒋ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓅ ᐊᓐ ᐋ ᐃᔑ ᐱᒥᐲᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ ᑭᔮ ᐊᓐ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒑᒌ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒡᐦ.

ᐃᔅᐱᓐ ᐱᔥᑯᐲᓯᒼ 1, 2002, ᒫᐅᐦᐄ ᑲ ᐅᔥᑲᒡᐦ ᒑᐧᑲᓂᐦᐄ ᑲ ᐋᐦᒋᓈᑯᐦᑖᑭᓅᒡᐦ:

ᐊ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᒡ ᐊ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓅᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤ

15% ᑭᑎ ᐃᔅᑯᐲᔦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓅᔨᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᒡ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑖ ᓂᔅᑐᐳᓐᐦ ᐃᔑ ᓃᔥᑖᒥᐦᒡ, 2002-2003, 2003-2004 ᑭᔮ 2004-2005 ᐃᔅᐲᒑ, $2.25 ᐄᐧᐋᒡ ᑭᑎ ᐃᔅᑯᐱᔦ ᐊᓐ ᐋ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓅᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ. ᐋᑎ ᔮᐱᒡ ᐊᓐ ᔖᔥ ᐋ ᐃᔅᑯᐲᒡ ᐋ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓅᒡ ᐋᔑᑯᒧᐳᓐᐦ.

ᐋ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᐧᐃᒡ ᐧᐋᐦᔦ ᑳ ᓂᑐᐦᐅᒡ

30% ᐄᐧᐋᒡ ᑭᑎ ᐃᔅᑯᐲᔦ ᐋ ᐃᑎᒥᐦᑎᑭᓅᔨᒡ ᐹᔨᒄ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᔮᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᔔᓂᔮ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᔦ ᓅᐦᒋᒌᐦᒡ ᐋ ᐃᐦᑖᒡ. ᐊᓐ ᓂᑐᐦᐆ ᐋᔅᒌ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᐦᒡ, ᐋᐅᒄ ᐊᓐ ᐧᐃᔥᑖ 50 ᑎᐦᑐ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᐃᔅᐱᓯᓈᑯᐦᒡ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ ᓇᔥᑦ ᒫᒃ ᒪᔅᑭᓅ ᐊ ᐃᑎᒧᒡ, ᐧᐃᔥᑖ 200 ᑎᐦᑐ ᑎᐱᐦᐄᑭᓐ ᐋ ᐃᔅᐱᓯᓈᑯᐦᒡ ᐃᐦᑖᐧᐃᓂᐦᒡ.

180 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᑏ ᑭᑎ ᒌ ᐅᑎᓂᒼ ᐃᔨᔫ ᐅᔮᐦ ᑲ ᐃᔅᑯᐲᐦᑖᑭᓅᔨᒡᐦ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓯᑦ ᓅᐦᒋᒌᐦᒡ ᐊ ᐃᐦᑖᑦ. ᐋᐅᒄ ᑭᔮ ᐊᓐ ᒑ ᐱᒥᐲᒡ ᒪᐧᑲᒡ ᑭᔅᑭᑎᓂᐲᓯᒼ 1 ᐲᐦᐋᒡ ᓂᔅᒋᐲᓯᒼ 30. 100 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᔥᐧᑖᓅ ᐅᔮ ᒑᒌ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᔮᐅᓈᑯᓯᒡ ᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᒡ. ᐋᑯᑦ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐅᐦᑎᓂᑭᓅᒡᐦ ᐊᓂᐦᐄ 350 000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐱᒥᔅᑎᓂᑭᓅᒡᐦ ᐹᔨᑯᐳᓐᐦ.

ᒑᒌ ᐲᐦᑖᓯᓂᐦᐅᓯᓈᓅᒡ: ᓂᔥᑐᔨᒡ ᐋ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ ᐋ ᐅᔥᑲᒡ ᒑᒌ ᐋᐱᒥᐦᐊᑭᓅᑦ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐ

ᐊᔅᑯ ᐊ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᓈᓅᒡ

ᐊᓂᒌ ᒥᓵᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᓅᔮᓐᐦ, ᐊᐅᑯᓂᒡ ᐧᐄᐧᐋᐤ ᐊᔅᑯ ᒑᒌ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᒡ. ᐋᔦᒄ ᐧᑲᓐᐧᐋᓐ ᓈᓇᒥᒌᒡ ᐋᑲ ᓈᔥᒡ ᓂᑐᐦᐅ ᐋᐱᒥᐦᐄᓯᑦ ᑭᔮ ᐋᔥᒄ ᐋᐧᐄ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐᐦ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᒥᓵᐃᔨᔫᒡ ᐧᐄ ᐃᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᐧᑖᐧᐊ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐᐦ, ᐊᓐ ᒥᓵᐃᔨᔫ ᐋ ᓃᑲᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᑖᓯᑦ, ᒥᑯᒋᒃ ᔖᔥ 15 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᒥᑭ ᐋᐱᒥᐦᐋᐤ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐᐦ, ᑭᔮ ᐊᓂᔮ 5 ᑎᐦᑐᐳᓐᐦ ᑲᒥᒡ ᐋᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᐊᓂᑖ ᐃᔑ ᐅᐦᑖᐦᒡ. ᐋᐅᒄ ᑭᔮ ᔮᐃᑖ ᒑ ᐃᔑᓈᑯᐦᒡ. ᐊᓐ ᐋ ᐃᔅᐱᑎᓯᑦ ᒥᓵᐃᔨᔫ ᑭᔮ ᑲ ᐃᐦᐱᔑᐱ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᑐᐦᐅᓅᔮᓐᐦ, ᒥᑯᒋᒃ 80 ᑭᑎ ᐃᔅᐲᔦ ᐋ ᒫᒧᓂᑭᓅᔨᒡ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᐹᔨᑯᒋᓅ ᒫᒌ ᐃᔑ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋᔅᑯ ᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᒡ, ᓃᓈᔨᒡ ᐃᔑᓈᑯᓂᔪ ᒐᓂᒐ ᒑ ᐃᔑ ᒫᑎᓂᒎᐧᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐅᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓂᒥᐧᐋᐤᐦ:

1- ᒑ ᒥᔮᑭᓄᐧᐃᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ 100% ᐋ ᐃᔅᑎᑎᔨᒡᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᐋᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᓂᒌ ᒐᐱᔥᑯᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᒋᑖᔨᒡ ᑭᔮ ᐅᐧᐄᒥᒫᑭᓐᐦ.

2- ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓃᐦᑎᓂᑭᓅᔨᒡ ᐋ ᐃᔑ ᓂᔪᐧᐋᔨᐦᒐᑯᔨᒡ ᒑ ᐃᔥᐱᔑ ᐅᒌᔑᑳᒥᒡ, ᒥᐤ 5 ᑎᐦᑐᐸᓐᐦ ᒥᑭ ᒌ ᐱᒥᐱᔪ ᐆ.

ᐊᓐ ᒫᒃ ᓃᓇ ᑳ ᐃᒥᔥᒐᒡ ᐧᐄ ᐅᑎᓂᐦᑳ ᒥᔖᐃᔨᔪ, ᔮᐃᒐ ᐱᑦ ᑭᑎ ᐧᐄ ᒥᔅᒫᔨᐦᒐᑯᐦᒐᐤ ᒥᑯᒥᒃ 20 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᑦ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ, ᑭᔮ ᐊᓂᔮ 10 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐧᐃᐧᐄᑎᒪ ᐋ ᐃᐦᒑᑦ ᐊᓂᔮ ᐃᐦᒐᐧᐃᓂᔪ. ᐅᔮ ᒫᒃ ᐋ ᓃᐦᑎᓂᑭᓅᔨᒡ ᒫᒌ ᐃᔥᐱᔑ ᐃᐦᒑᑦ ᓅᐦᒥᒌᐦᒡ, ᒥᐤ 119 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐃᔅᐤ ᑭᑎ ᒌ ᐅᒌᔑᑳᒨ ᐹᔨᐤ ᒥᔖᐃᔨᔪ ᒫᒌ ᒥᔮᑭᓅᑦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ.

ᐧᐊᐃᐱᔥᒌᔥ ᐋ ᓂᑭᑎᐦᒡ

ᐋᔪᐤ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᒑᒡ ᐊᓂᒌ ᐹᔨᑯᒋᓈ ᐧᐋᐃᐱᔥᒌᔥ ᐊᐧᐃ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ, ᐋᔪᐤ ᐊᓐ ᑳ ᓃᑳᓃᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᒋᑖᔨᒡ ᒫᒌ ᓈᑎᐦᒃ ᐊᐱᑎᔩᐧᐃᓂᔪ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐋ ᒥᔅᑯᑎᒪᔨᑦ. ᐋᐤ ᒫᒃ ᒦᓐ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋᑲ ᒦᓐ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓄᐧᐃᒡ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ. ᔮᐱᒡ ᑭᔮ ᑭᑎ ᒌ ᑭᓂᐧᐋᔨᐦᑎᒎᒡ ᐊᓂᔮ ᑎᐦᑐ ᐋᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐅᑎᓂᐦᒡ ᐊᓂᔮ ᐋᐦᐧᒫᔮ ᐅᐦᒥ ᓂᑭᑎᐦᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ.

ᐋ ᐲᐦᒐᔨᓂᐦᐆᔨᑦ ᐅᔅᒥᓃᒥᔩ ᐊᑳ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ

ᐊᓐ ᐅᔅᒥᓃᒥᔩ 25 ᐋ ᐃᐦᑎᐸᐧᓈᔨᑦ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐊᑎᔫ ᐋ ᐊᐧᐋᔑᐅᑦ, ᑭᔮ ᐋᒌ ᒌᔥᒐᑦ ᒥᑯᒥᒃ 5 ᑳ ᐃᔅᐸᔨᒡ ᐋᒌ ᒥᔅᑯᑎᒪᔨᑦ ᐊᓂᔮ ᐧᐸᐳᓂᔨᒡ. ᒌᐧᐸ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋᑳ ᐧᑳᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᐊᓂᔮ ᐅᔥᑭᒡ ᐋᐧᐄ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᐋ ᐱᐳᓂᔨᒡ. ᐊᓐ ᐹᔨᐤ ᒑᐧᑳᓐ ᓈᑎᐧᐋᔨᐦᒐᑯᐦᒡ, ᒥᑯᒥᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒑ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᑦ. ᒥᐤ ᒫᒃ 120 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᐅᒡ ᒥᔥᒌ ᑭᑎ ᒌ ᒫᑎᓂᒎᐧᐋᑭᓅ ᐊᓂᔮ ᓃᔥᑎᒡ ᐋ ᐱᐳᓂᔨᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᑦ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ.

ᑳ ᓈᐦᐹᒥᐱᑦ ᐧᐄᒥᐦᐃᐧᐊᐤ ᓅᔮᓐ

ᐊᓂᒌ ᐃᔨᔫᒡ ᑳ ᐋᐱᒥᐦᐊᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᑭᔮ ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒥᒫᔨ ᒐᐱᔥᑯᓐ ᐱᒥᔅᑎᓈᐅᒡ ᓅᔮᓐᐦ ᒑ ᓈᐦᐹᒥᐱᔨᒡᐦ ᐊᓂᔮ ᐧᑳᓅᔮᓐ ᓂᔪᐧᐋᔨᐦᑎᑳ ᐊᐧᐊᓐ ᒑ ᐧᐄᒥᐦᐄᑯᔨᑦ. ᐋᑯᑦ ᒫᒌ ᐅᐦᒥ ᐧᐄᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᔮ ᐋᑳ ᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᑦ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐋ ᐋᑯᔨᑦ ᑭᔮ ᒫᒃ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᐦᐄᑯᑦ ᒑᐧᑳᔨ.

ᐋ ᐋᑯᔨᑦ ᐋᐧᐋᓐ

ᒥᔨᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐊᓂᑦ ᐋ ᐹᔨᑯᒋᑖᔨᒡ ᒥᑭ ᒌ ᒫᒨᓂᐤ ᐋ ᐹᔨᑯᑦ ᐊᓂᔮᐦ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐋ ᐋᑯᔨᑦ ᑭᔮ ᐋᑳ ᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᑦ ᒫᒌ ᑎᐱᐦᐊᒧᐧᐋᑭᓅᑦ ᐊᓂᔮ ᐹᔨᑯᐸᓐᐦ ᐋ ᐱᒥᐲᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆᓅᔮᓐᐦ ᐋ ᐅᐦᒥ ᓈᓇᑭᒥᐦᐋᑭᓅᔨᒡᐦ.

ᐊᓂᔮ ᒫᒃ ᐋ ᒫᒨᓂᐦᒃ ᐅᒐᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᒪᐦ, ᐋᔪᐤ ᑭᔮ ᒫᒌ ᐅᑎᓂᐦᒃ ᐊᓂᔮ ᐋᑯᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᐊᔥᐧᒐᒡ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ 2000 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᒫᒨ.

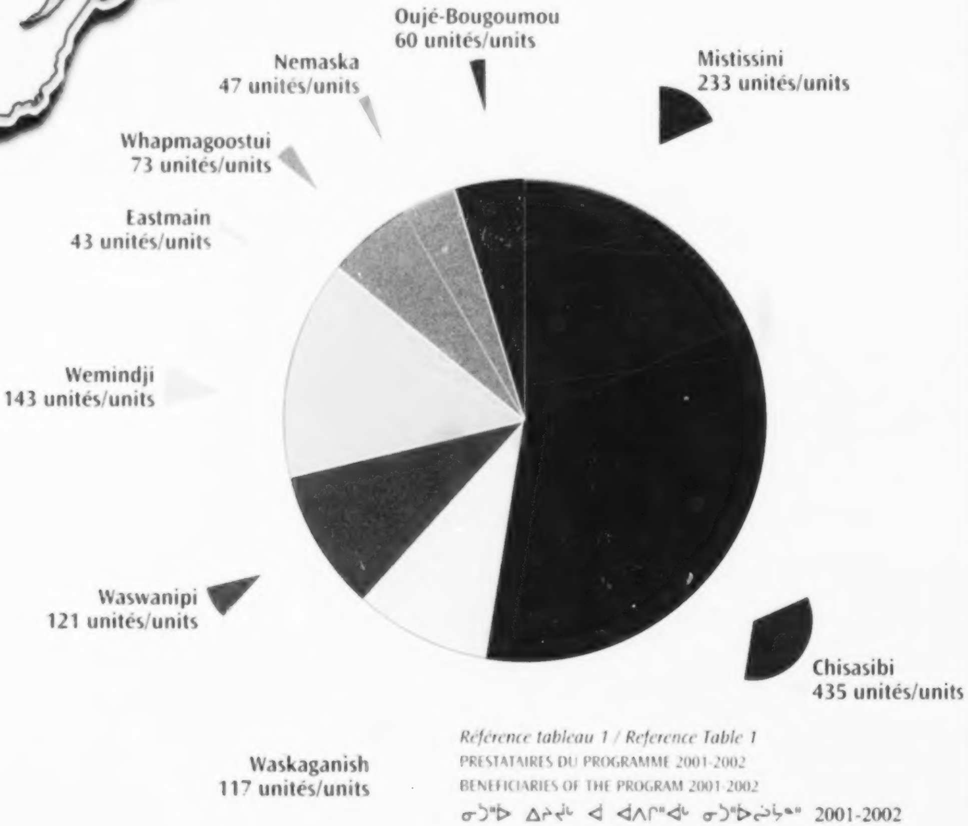
ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᒡ

500 ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᐊᔥᐧᒐᐅᒡ ᒥᔨᐧᐋ ᓂᔫᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᒫᒌ ᐋᐱᒥᐦᒑᒡ ᐊᓂᔮ ᐋ ᐧᐃᓂᐦᒑᒡ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤᐦ ᐅᐦᒥ ᐋᐦᐧᑳᒡ ᐋ ᐃᔅᐲᐦᐄᑰᒡ ᒑᐧᑳᔨ, ᐱᑯᓂᒑ ᐋ ᐋᔅᒥᐸᒑᔨᒡ ᓈᔥᑦ ᒫᒃ ᐋ ᐧᐄᐦᒑᔨᒡ ᐅᓂᔫᐦᐆᔅᒌᐧᐊᐤ, ᐊᓂᑦ ᐊᓂᔮ ᐋ ᓂᑳᐦᐄᑰᒡ ᒫᒌ ᓂᔫᐦᐆ ᐋᐱᒥᐦᐄᔑᒡ.

ᐋ ᒫᒨᐱᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐅᑎᐦᒐᐧᐃᓂᐧᐋᐦᒡ

ᒥᔨᐧᐋ ᐃᔨᔫ ᐃᐦᒐᐧᐃᓐᐦ ᓃᔥ ᓂᔪᐧᐋᔨᐦᒐᑯᓐᐦ ᒑ ᐅᔥᒐᒡ ᒥᔨᓂᐦᐄᑭᓐᐦ ᐋ ᒥᔨᓈᔨᔨᒡᐦ ᓂᔫᐦᐆ ᐃᔨᔫᐦ ᐊᓂᒐ ᐋ ᐊᑎ ᐃᔑᓈᑯᓂᔨᒡ ᓂᔫᐦᐆ ᐱᒫᑎᓰᐧᐃᓂᔪ ᐋ ᐊᑎ ᐃᐦᒑᒡ.

COMMUNAUTÉS CRIES
CREE COMMUNITIES
ᐃᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ



Référence tableau 1 / Reference Table 1

PRESTATAIRES DU PROGRAMME 2001-2002

BENEFICIARIES OF THE PROGRAM 2001-2002

ᓂᑐᐦᐅ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑐᐦᐅᓈᓲᓐᐦ 2001-2002

Tableau 1 / Table 1 / ᐊᒥᔅᒑᓲᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 1

PRESTATAIRES DU PROGRAMME 2001-2002
BENEFICIARIES OF THE PROGRAM 2001-2002
ᓂᑑᐦᐆ ᐃᔨᔫᒡ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ ᓂᑑᐦᐆᓅᔮᓐᐦ 2001-2002

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐧᐃᓐ	UNITÉS UNITS ᑎᐦᑐᑖᓅ	STRUCTURE DES UNITÉS / COMPOSITION OF UNITS / ᐋ ᐃᑎᓲᒡ ᐋ ᐹᐦᐹᔑᑯᑖᐅᓰᒡ ADULTES ADULTS ᒋᔖᐃᔨᔫᒡ	ENFANTS CHILDREN ᐊᐧᐋᔕᒡ	TOTAL TOTAL ᒫᒨ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	233	366	176	542
CHISASIBI ᒋᓵᓰᐲ	435	593	260	853
WASKAGANISH ᐧᐊᔅᑳᑲᓂᔥ	117	173	55	228
WASWANIPI ᐧᐋᐧᓴᓂᐲ	121	173	75	248
WEMINDJI ᐧᐄᒥᓐᒌ	143	201	59	260
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ	43	60	20	80
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒪᑯᔅᑐᔨ	73	116	89	205
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	47	67	26	93
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐹᑯᒨ	60	91	62	153
TOTAL ᒫᒨ	**1272**	**1840**	**822**	**2662**

Tableau 2 / Table 2 / ᐊᒥᔅᑖᓱᓂᓯᓂ"ᐋᑭᓐ 2

UNITÉS DE PRESTATAIRES SELON L'ÂGE DU CHEF DE L'UNITÉ 2001-2002
BENEFICIARY UNITS ACCORDING TO AGE OF THE HEAD OF THE UNIT 2001-2002
ᐋ ᐹᔩᑯᑖᑐᓯᓈᓅᒼ ᐊᓂᔮ ᑳ ᐊᑎ ᐃᔅᐱᑎᓰᒼ ᑳ ᓃᑳᓂᒼ ᐋ ᐹᔩᑯᑖᑐᓰᒼ 2001-2002

	UNITÉS SELON LE NOMBRE D'ADULTES UNITS ACCORDING TO NUMBER OF ADULTS ᑳ ᐃᑎᔑᒼ ᒥᔖᐃᔨᔫᒼ ᐋ ᐹᔩᑯᑖᑐᓯᓈᓅᒼ			
GROUPE D'ÂGE AGE GROUP ᑳ ᐃᔅᐱᑎᓰᒼ	1 ADULTE 1 ADULT 1 ᒥᔖᐃᔨᔫ	2 ADULTES 2 ADULTS 2 ᒥᔖᐃᔨᔫᒼ	TOTAL TOTAL ᒫᒨ	% DU TOTAL % OF TOTAL %
18-27	236	57	293	23.0%
28-37	140	104	244	19.2%
38-47	78	70	148	11.7%
48-57	41	67	108	8.5%
58-67	73	131	204	16.0%
68+	136	139	275	21.6%
TOTAL ᒫᒨ	**704**	**568**	**1272**	**100%**

Tableau 3 / Table 3 / ᐊᒥᔅᒑᓱᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 3

PARTICIPATION AU PROGRAMME 2001-2002
PARTICIPATION IN THE PROGRAM 2001-2002
ᑳ ᐋᐱᒥᐦᐋᑭᓅᑦ ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐ 2001-2002

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐎᐃᓐ	POPULATION CRIE CREE POPULATION ᑳ ᐃᑎᔑᒡ ᐃᔨᔫᒡ MEMBRES MEMBERS ᐋ ᐃᑎᔑᒡ	 RÉSIDANTS RESIDENTS ᐋ ᐐᒋᒡ ᒉᐃᒥᔅ ᐯᐃ ᐊᔅᒌᐦᒡ	PRESTATAIRES DU PROGRAMME BENEFICIARIES OF THE PROGRAM ᓂᑑᐦᐆᓈᔮᓐᐦ ᐋ ᐋᐱᒥᐦᐋᒡ INSCRIPTIONS ENROLLMENT ᐋᒌ ᐲᐦᒑᓯᓂᐦᐆᓱᒡ	 % % %
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	2 970	2 898	542	18.7%
CHISASIBI ᒋᓭᓯᐲ	3 320	3 293	853	25.9%
WASKAGANISH ᐧᐊᔅᑳᑲᓂᔥ	2 122	1 955	228	11.7%
WASWANIPI ᐧᐋᐧᓭᓂᐲ	1 612	1 546	248	16.0%
WEMINDJI ᐧᐄᒥᓐᒌ	1 190	1 138	260	22.8%
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ	581	572	80	14.0%
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒫᑯᔅᑐᐃ	773	769	205	26.7%
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	614	596	93	15.6%
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒨ	631	592	153	25.8%
TOTAL ᒫᒨ	**13 813**	**13 359**	**2 662**	**19.9%**

Tableau 4 / Table 4 / ᐊᒋᔅᓈᓱᓂᓯᓂ"ᐋᑭᓐ 4

RÉPARTITION DES JOURS 2001-2002
DISTRIBUTION OF DAYS 2001-2002
ᑳ ᐃ"ᑎᓂᔮᒡ" ᐃᔮᔫᒡ ᐅᒌᔑᑳᒥᐧᐋᐤ" 2001-2002

	ACTIVITÉS ACTIVITIES ᑖᓐ ᑳ ᐃᑎᐱᑎᒡ" ᐊᓂ"ᐄ ᒌᔑᑳᐤ"			JOURS RÉMUNÉRÉS PAID DAYS ᑎ"ᑐ ᒌᔑᑳᐤ" ᑳ ᑎᐱ"ᐋᑭᓈᒡ"		
COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃ"ᑖᐧᐃᓐ	BOIS BUSH ᓈ"ᒋᒦ"ᒡ	COMITÉ COMMITTEE ᐋ ᓂᔅᑐᔮᒡ	MATERNITÉ MATERNITY ᐃᔅᐧᑳᐤ ᐋᐧᐄ ᐧᐋᐱᒫᐅᓲᒡ	CHEF HEAD ᑳ ᓃᑳᓃᒡ ᐹᔮᑯᑖᓈ	CONJOINT CONSORT ᐅᐧᐄᒋᒫᑭᓐ"	TOTAL TOTAL ᒫᒌ
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓃ	63 065		121	39 655	21 457	61 112
CHISASIBI ᒋᓵᓯᐲ	104 967		917	78 602	21 404	100 006
WASKAGANISH ᐧᐊᔅᑲᑲᓂᔥ	30 473		114	21 852	7 807	29 659
WASWANIPI ᐧᐋᓵᓂᐲ	30 340		63	20 999	8 145	29 144
WEMINDJI ᐧᐄᒥᓐᒌ	35 495		70	26 217	7 827	34 044
EASTMAIN ᐄᔅᑯᒣ	9 897			7 877	1 801	9 678
WHAPMAGOOSTUI ᐧᐋᐱᒫᑯᔅᑐᔮ	21 365			14 137	6 751	20 888
NEMASKA ᓀᒥᔅᑲ	11 486		70	8 113	3 178	11 291
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒨ	14 403		59	9 681	3 928	13 609
TOTAL ᒫᒌ	**321 491**	**0**	**1 414**	**227 133**	**82 298**	**309 431**

Tableau 5 / Table 5/ ᐊᒥᐢᑖᓲᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 5

MOYENNE DE JOURS RÉMUNÉRÉS 2001-2002
AVERAGE DAYS PAID 2001-2002
ᐐᓭᐧᐋ ᑎᐦᑐ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑳ ᑎᐱᐦᐄᑭᓅᒻᐦ 2001-2002

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐄᐦᑖᐧᐃᓐ	PAR UNITÉ PER UNIT ᐹᔨᑯᑖᓅ	PAR CHEF PER HEAD ᐹᔪᒄ ᑳ ᓃᑳᓂᑦ ᐹᔨᑯᑖᓅ	PAR CONJOINT PER CONSORT ᐹᔪᒄ ᐐᒋᒫᑭᓐᐦ	PAR ADULTE PER ADULT ᐹᔪᒄ ᒋᔖᐃᔨᔫ
MISTISSINI ᒥᐢᑎᓯᓃ	262	170	161	167
CHISASIBI ᒋᓭᓰᐲ	230	181	135	169
WASKAGANISH ᐙᐢᑳᑲᓂᔥ	253	187	139	171
WASWANIPI ᐙᔂᓂᐲ	241	174	157	168
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒌ	238	183	135	169
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ	225	183	106	161
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒫᑯᔅᑐᔩ	286	194	157	180
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	240	173	159	169
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐴᑯᒨ	227	161	127	150
TOTAL ᒫᒨ	**243**	**179**	**145**	**168**

Tableau 6 / Table 6 / ᐊᒋᔅᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐉᑭᓐ 6

MONTANT DE BASE – ALLOCATION JOURNALIÈRE 2001-2002
BASIC AMOUNT – DAILY ALLOWANCE 2001-2002
ᐹᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐎᓐ 2001-2002

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑖᐎᓐ	MONTANT DE BASE ($) BASIC AMOUNT ($) ᓃᔥᑎᒻ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐎᓐ ($)		ALLOCATION JOURNALIÈRE ($) DAILY ALLOWANCE ($) ᐹᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐎᓐ ($)		TOTAL ($) * TOTAL ($) * ᒫᒨ *	
	2000-2001	2001-2002	2000-2001	2001-2002	2000-2001	2001-2002
MISTISSINI ᒥᔅᑎᓯᓂ	349 509 $	317 048 $	2 797 044 $	2 714 602 $	3 146 553 $	3 031 650 $
CHISASIBI ᒋᓭᓯᐲ	487 009 $	556 971 $	4 314 986 $	4 442 267 $	4 801 995 $	4 999 238 $
WASKAGANISH ᐙᔅᑳᑲᓂᔥ	143 156 $	163 816 $	1 280 480 $	1 317 460 $	1 423 636 $	1 481 276 $
WASWANIPI ᐙᓵᓂᐲ	160 722 $	165 407 $	1 336 809 $	1 292 535 $	1 497 531 $	1 457 942 $
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒌ	178 966 $	143 842 $	1 535 088 $	1 512 241 $	1 714 054 $	1 656 083 $
EASTMAIN ᐄᔅᒣᓐ	29 269 $	22 508 $	406 962 $	429 898 $	436 231 $	452 406 $
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐱᒪᑯᔅᑐᔨ	127 125 $	142 791 $	842 014 $	927 851 $	969 139 $	1 070 642 $
NEMASKA ᓀᒥᔅᑳ	69 784 $	71 270 $	532 513 $	501 544 $	602 297 $	572 814 $
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐳᑯᒨ	112 719 $	68 982 $	690 832 $	604 515 $	803 551 $	673 497 $
TOTAL ᒫᒨ	**1 658 259 $**	**1 652 635 $**	**13 736 728 $**	**13 742 913 $**	**15 394 987 $**	**15 395 548 $**

* Montants accordés avant déductions d'aide sociale
* Amounts payable before welfare has been deducted

* ᑳ ᐃᔥᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒫᑲᓅᒡ ᐊᐦᒫᔅ
ᐊᒍᓈᑭᓅᔨᒡᐦ ᑳ ᐃᔥᐱᓵᔨᒡ ᐅᐐᒋᐦᐄᐌᐤ ᒋᒥᒡ

PARAMÈTRES DE CALCUL 2001-2002 / CALCULATION PARAMETERS 2001-2002 / ᐋ ᐃᔑ ᑎᐱᐦᐋᒫᒐᓅᒡ 2001-2002

	2000-2001 $	2001-2002 $
Allocation journalière/Daily Allowance/ ᐹᔨᐤ ᒌᔑᑳᐤᐦ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐎᓐ	***43.22 $***	***44.42 $***
Montant de base/Basic Amount/ ᓃᔥᑎᒻ ᑎᐱᐦᐋᒫᑯᔨᐎᓐ		
Par adulte/Per adult/ ᐹᔨᐤ ᒋᓵᐃᔨᔪ	***3 660 $***	***3 762 $***
Par enfant/Per child/ ᐹᔨᐤ ᐊᐙᔥ	***1 465 $***	***1 505 $***
Par unité/Per unit/ ᐹᔨᑯᑖᓅ	***1 465 $***	***1 505 $***

Tableau 7 / Table 7 / ᐊᒥᐢᑖᓯᓂᓯᓂᐦᐄᑭᓐ 7

PRESTATIONS ACCORDÉES 2001-2002
BENEFITS PAID 2001-2002
ᐐᓭᐚ ᑳ ᐃᐢᐱᔑ ᑎᐱᐦᐊᒧᐚᑭᓄᐎᐠ ᐹᔫᑖᓅ 2001-2002

COMMUNAUTÉ COMMUNITY ᐃᐦᑗᐃᓐ	TOTAL ($) TOTAL ($) ᒫᒨ		MOYENNE ($)/UNITÉ AVERAGE ($)/UNIT ᐐᓭᐚ ᑎᐱᐦᐋᒪᑯᓰᐎᓐ ($) ᐚᔑᑦ ᐹᔫᑖᓅ	
	2000-2001	2001-2002	2000-2001	2001-2002
MISTISSINI ᒥᐢᑎᓯᓃ	3 139 200 $	3 026 384 $	12 813 $	12 989 $
CHISASIBI ᒋᓭᓯᐲ	4 789 842 $	4 992 635 $	10 886 $	11 477 $
WASKAGANISH ᐗᐢᑳᑲᓂᐦ	1 422 028 $	1 481 276 $	11 561 $	12 660 $
WASWANIPI ᐙᓭᓂᐲ	1 487 071 $	1 450 888 $	11 266 $	11 991 $
WEMINDJI ᐐᒥᓐᒌ	1 711 136 $	1 656 083 $	11 040 $	11 581 $
EASTMAIN ᐄᐢᒣᓐ	436 231 $	452 406 $	10 386 $	10 521 $
WHAPMAGOOSTUI ᐙᐸᒪᑯᐢᑐᔨ	967 130 $	1 070 642 $	13 622 $	14 666 $
NEMASKA ᓀᒥᐢᑳ	602 297 $	572 814 $	12 815 $	12 188 $
OUJÉ-BOUGOUMOU ᐅᒉᐴᑯᒨ	801 814 $	673 497 $	12 528 $	11 225 $
TOTAL * ᒫᒨ *	**15 356 749 $**	**15 376 625 $**	**11 643 $**	**12 089 $**

* Montants accordés une fois déduits les montants provenant des programmes d'aide sociale.
* Amounts granted after the amounts received under welfare programs have been deducted.
* ᑳ ᐃᐢᐱᔑ ᑎᐱᐦᐄᒪᑳᓅᐠ ᓵᐢ ᐋᒌ ᐊᒎᓈᑭᓅᔨᒪᐦ ᑳ ᐃᐢᐱᓵᔨᐠ ᐅᐐᒥᐦᐄᐚᐤ ᒦᒋᒻ

ORGANIGRAMME / ORGANIZATION CHART / ᐋ ᐃᑎᔅᑳᑐᐠ ᐋᐱᑎᓰᓲᐠ

Office
Board

Secrétaire générale
Secretary General

Contrôleur des finances
Comptroller of Finance

Employés de bureau
Office Staff

Adjoint administratif
Administrative Assistant

Adjoint au programme
Program Assistant

Administrateurs locaux
Local Administrators

- Chisasibi
- Eastmain
- Waskaganish
- Wemindji
- Whapmagoostui

Adjoint au programme
Program Assistant

Administrateurs locaux
Local Administrators

- Mistissini
- Nemaska
- Waswanipi
- Oujé-Bougoumou

Membres de l'Office
Members of the Board
(2001-2002)
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᐠ

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐄᓅᐧᐄ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓲ

George Wapachee, President/Chairman
Willie Iserhoff
Philip Awashish

Gouvernement du Québec
Government of Quebec
ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔨᐦᒋᑳᓲ

Gérald Lemoyne, Vice-president/Vice-chairman
Guy Gaumond
Ginette Dugré

Personnel de l'Office (au 31 décembre 2002)
Board personnel (as of December 31, 2002)
ᑳ ᐅᒋᒫᐱᔅᑎᐠ ᐅᒑᐱᒋᐦᐋᑭᓂᐧᐋᓐᐦ
(ᒥᑯᔅᑳᒋᔑᑭᓃᐲᓱ 31, 2002 ᐋ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐋᐱᐠ)

Siège social
Head office
ᐅᒋᒫᐤ ᒥᔨᓂᐦᐄᒫᐅᑭᒥᒄ

Monique Caron
Secrétaire générale
Secretary General

Régent Boivin Aubin
Contrôleur des finances
Comptroller of Finance

Laura Lynn Stone
Adjointe
Assistant

Marie-Claude Thibault
Adjointe administrative
Administrative Assistant

Monique Lafrance
Secrétaire
Secretary

[illegible]
Secrétaire
Secretary

Communautés cries
Cree communities
ᐄᓅᐧᐄ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ

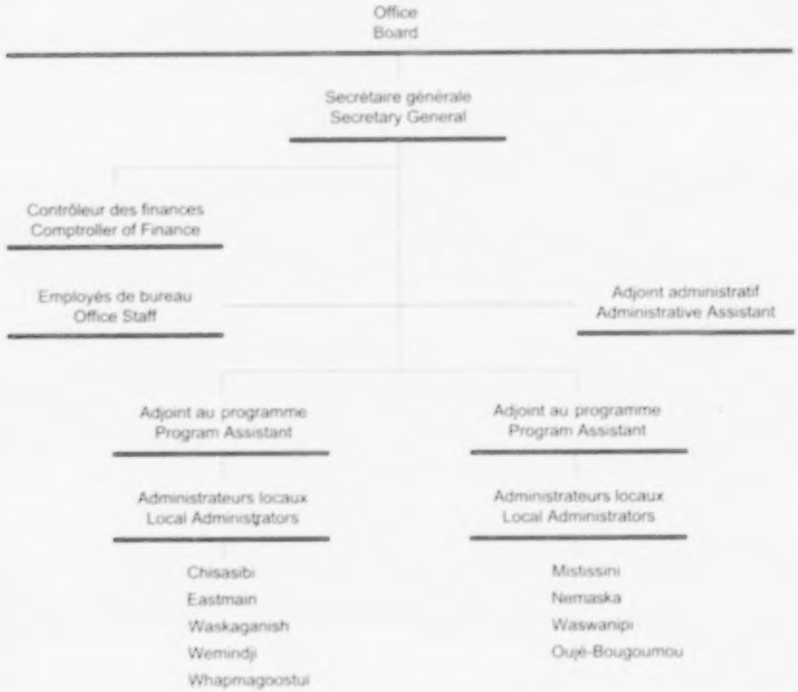
Adjoint au programme
Program Assistant

Mistissini	*Peter Mecoapun*

Administrateurs locaux
Local Administrators

Mistissini	*George Mecoapun*
Chisasibi	*Allen Nemaggo* *Sally Herodier*
Waskaganish	*Lizzie Diamond*
Waswanipi	*Jacob Gull*
Wemindji	*Billy Blackned*
Eastmain	*Fred Tomatuk*
Whapmagoostui	*Elizabeth Masty*
Nemaska	*Deborah Wapachee*
Oujé-Bougoumou	*Winnie Bosum*

ORGANIGRAMME / ORGANIZATION CHART / ᐋ ᐃᑎᐦᑳᑐᐦ ᐋᐱᑎᓰᓰᐦ



Membres de l'Office
Members of the Board
(2001-2002)
ᑳ ᐅᒥᒫᐱᐦᑎᐦ

Administration régionale crie
Cree Regional Authority
ᐄᔨᔫ ᑎᐹᔥᒦᒋᓯ

George Wapachee, Président/Chairman

Willie Iserhoff

Philip Awashish

Gouvernement du Québec
Government of Québec
ᑯᐯᒃ ᑎᐹᔥᒦᒋᓯ

Gérald Lemoyne, Vice-président/Vice-chairman

Guy Girouard

Jean-Guy Dugré

Personnel de l'Office (au 31 décembre 2002)
Board personnel (as of December 31, 2002)
ᑳ ᐅᒥᒫᐱᐦᑎᐦ ᐅᒑᐱᒥᐦᐋᑭᓂᐙᐅᐦ
(ᒥᑯᔅᒌᔑᑭᓂᐲᓯᒻ 31, 2002 ᐋ ᐅᐦᒋ ᒋᐦᒋᐲᐦ)

Siège social
Head office
ᐅᒥᒫᐤ ᒥᓯᓂᐦᐋᒫᐅᑭᒥᒡ

Monique Caron
Secrétaire générale
Secretary General

Régent Brind'Amour
Contrôleur des finances
Comptroller of Finance

Tanya Lynn Strong
Adjointe
Assistant

Marie-Claude Thibault
Adjointe administrative
Administrative Assistant

Monique Latouche
Secrétaire
Secretary

Thelma Ste Croix
Secrétaire
Secretary

Communautés cries
Cree communities
ᐄᔨᔫ ᐃᐦᑖᐧᐃᓐᐦ

Adjoint au programme
Program Assistant

Mistissini : *Peter Shecapio*

Administrateurs locaux
Local Administrators

Mistissini : *George Shecapio*

Chisasibi : *Allen Neacappo*, *Sally Herodier*

Waskaganish : *Lizzie Diamond*

Waswanipi : *Jacob Gull*

Wemindji : *Billy Blackned*

Eastmain : *Fred Tomatuk*

Whapmagoostui : *Elizabeth Masty*

Nemaska : *Deborah Wapachee*

Oujé-Bougoumou : *Winnie Bosum*

États financiers 2001-2002
Financial Statements 2001-2002
ᑳ ᒥᓯᓂᐦᐧᐋᑮᓅᑦ ᑳ ᐃᔅᐲᑦ ᓃᔮᓐ 2001-2002

Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris
Cree Hunters and Trappers Income Security Board

États financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2002
Financial Statements for the Year Ended June 30, 2002

Rapport de la direction

Les états financiers de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées énoncées à la note 2 des états financiers. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activités concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'Office reconnaît qu'il est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui le régissent.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'Office, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion.

Management's Report

The financial statements of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board have been drawn up by management, which has the responsibility for their preparation and their presentation, including responsibility for significant accounting judgments and estimates. This responsibility includes the choice of accounting policies and methods that are appropriate, disclosed in note 2 of the financial statements. Financial information included elsewhere in the annual report agrees with information presented in the financial statements.

Towards meeting its responsibilities, management maintains a system of internal accounting controls, designed to provide reasonable assurance that property is safeguarded and that transactions are correctly and promptly recorded, that they are duly approved and permit the production of reliable financial statements.

The Board acknowledges its responsibility to manage its operations in compliance with those laws and regulations to which it is subject.

The Auditor General of Québec has conducted an audit of the financial statements of the Board, in accordance with Canadian generally accepted auditing standards and his auditor's report discloses the nature and the scope of this audit and the opinion expressed.

POUR/ON BEHALF OF
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

Gérald Lemoyne
Québec, le 11 septembre 2002

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris au 30 juin 2002 ainsi que l'état des opérations et de l'excédent de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'Office. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des conventions comptables suivies et des estimations importantes faites par la direction ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'Office au 30 juin 2002 ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les conventions comptables énoncées à la note 2. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces conventions ont été appliquées de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Auditor's Report

To the National Assembly

I have audited the balance sheet of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board as at June 30, 2002 and the statement of operations and surplus for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Board's management. My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit.

I conducted my audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that I plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting policies used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In my opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Board as at June 30, 2002 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with the accounting policies disclosed in note 2. As required by the *Auditor General Act* (R.S.Q., chapter V-5.01), I report that, in my opinion, these policies have been applied on a basis consistent with that of the preceding year.

La vérificatrice générale par intérim,

Doris Paradis

Doris Paradis, CA

Québec, le 11 septembre 2002

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

OPÉRATIONS ET EXCÉDENT DE L'EXERCICE TERMINÉ LE 30 JUIN 2002
OPERATIONS AND SURPLUS FOR THE YEAR ENDED JUNE 30, 2002

		2002	2001
REVENUS	**REVENUE**		
Contributions du gouvernement du Québec	Contribution from gouvernement du Québec	16 465 259 $	16 551 675 $
Intérêts	Interests	2 174	6 359
		16 467 433	16 558 034
DÉPENSES	**EXPENDITURE**		
Prestations de sécurité du revenu	Income security benefits	15 322 859	15 483 375
Frais d'administration	Administrative expenditure		
Traitements et avantages sociaux	Salaries and fringe benefits	889 487	836 198
Déplacements	Travel	120 193	107 997
Loyers	Rent	72 155	70 599
Honoraires	Fees	52 307	2 299
Fournitures et équipement	Supplies and equipment	22 622	23 825
Téléphone et communications	Telephone and communications	16 050	16 419
		1 172 814	1 057 337
		16 495 673	16 540 712
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	**EXCESS OF EXPENDITURE OVER REVENUE**	(28 240)	17 322
EXCÉDENT AU DÉBUT	**SURPLUS, BEGININING OF YEAR**	72 116	54 794
EXCÉDENT À LA FIN	**SURPLUS, END OF YEAR**	43 876 $	72 116 $

OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS
CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

BILAN AU 30 JUIN 2002
BALANCE SHEET AS AT JUNE 30, 2002

		2002	2001
ACTIF À COURT TERME	**CURRENT ASSETS**		
Encaisse (note 4)	Cash (note 4)	91 341 $	69 115 $
Dépôt à terme	Term deposit	-	40 000
Débiteurs	Accounts receivable	3 164	707
		94 505 $	109 822 $
PASSIF À COURT TERME	**CURRENT LIABILITIES**		
Créditeurs	Accounts payable	50 629 $	37 706 $
EXCÉDENT	**SURPLUS**	43 876	72 116
		94 505 $	109 822 $

POUR/ON BEHALF OF
L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU
REVENU DES CHASSEURS ET
PIÉGEURS CRIS

Gérald Lemoyne

George Wapachee

NOTES COMPLÉMENTAIRES
30 JUIN 2002

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

L'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, constitué en vertu de la Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (L.R.Q., chapitre S-3.2), a pour fonction d'administrer le programme de sécurité du revenu établi par cette loi aux fins de fournir aux piégeurs et chasseurs cris une garantie de revenu; ce programme comprend également d'autres mesures d'incitation à se consacrer aux activités d'exploitation comme mode de vie.

Des prestations sont versées à des unités de bénéficiaires qui y sont admissibles sujet, entre autres conditions, au temps passé à chasser, pêcher, piéger et à exercer des activités accessoires.

Les sommes requises pour l'application de la loi précitée sont payées à même les deniers accordés annuellement à cette fin par le Parlement.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de l'Office ont été préparés par la direction selon les conventions comptables énoncées ci-dessous. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations. L'état des flux de trésorerie n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Prestations et frais d'administration

Les prestations de sécurité du revenu sont inscrites aux livres selon la méthode de la comptabilité de caisse alors que les frais d'administration le sont selon la méthode de la comptabilité d'exercice.

Les acquisitions de biens en capital sont imputées aux frais d'administration.

Frais d'administration assumés par le gouvernement du Québec

Le coût de certains services de soutien assumé par le gouvernement du Québec, n'est pas présenté à l'état des opérations et de l'excédent.

Régimes de retraite

La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'Office ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

3. RÉGIMES DE RETRAITE

Les employés de l'Office participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de l'Office imputées aux résultats de l'exercice, s'élèvent à 21 029 $ (2001 : 17 543 $). Les obligations de l'Office envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses contributions à titre d'employeur.

4. ENCAISSE

L'encaisse comprend un montant de 30 000 $, détenu dans un compte en fiducie et affecté par résolution des membres de l'Office aux versements de prestations. Ce montant sert à pourvoir, entre autres, aux versements d'avances et aux paiements d'urgence lorsque le processus normal d'émission de chèques entraîne des délais excessifs pour le prestataire.

5. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

En plus des opérations entre apparentés comptabilisées à la valeur d'échange et déjà divulguées dans les états financiers, l'Office est apparenté avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'Office n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

NOTES TO FINANCIAL STATEMENTS
JUNE 30, 2002

1. CONSTITUTION, FUNCTION AND FINANCING

The Cree Hunters and Trappers Income Security Board, created under the Act respecting income security for Cree hunters and trappers who are beneficiaries under the Agreement concerning James Bay and Northern Quebec (R.S.Q., chapter S-3.2), is responsible for the administration of the income security program established by this Act for the purpose of providing the trappers and hunters a guaranteed income; this program also includes other measures aimed at encouraging beneficiaries to carry out harvesting activities as a way of life.

Benefits are paid to beneficiary units which are eligible depending, among other conditions, on the time spent in hunting, fishing and trapping and in carrying out related activities.

The sums required for the carrying out of the aforementioned Act are paid out of the monies voted each year for such purpose by Parliament.

2. ACCOUNTING POLICIES

The financial statements of the Board have been prepared by Management according to the accounting policies disclosed below. These statements include amounts based on best judgements and estimates. The statement of changes in financial position is not presented, since it would produce no further information useful to the comprehension of the year's cash and cash equivalent transactions.

Benefits and administrative expenditure

Income security benefits are recorded in the books of account in accordance with the cash basis of accounting; administrative expenditure are recorded in accordance with the accrual basis of accounting.

Purchases of capital assets are charged to administrative expenditure.

Administrative expenditure assumed by the gouvernement du Québec

The cost of certain supporting services assumed by the gouvernement du Québec is not included in the statement of operations and surplus.

Pension Plans

Defined contribution plan accounting is applied to a governmental multiemployer defined benefit plan for which the Board has insufficient information to apply defined benefit plan accounting.

3. PENSION PLANS

Board employees participate in the Government and public employees retirement plan (GPERP) and Pension Plan Management (PPM). These are multiemployer defined benefit plans and contain guarantees upon retirement or death.

Contributions paid by the Board are charged to year's operations and total 21 029 $ (2001 : 17 543 $). Obligations of the Board toward these government plans are limited to its contributions as an employer.

4. CASH

Cash includes an amount of 30 000 $ held in a trust account and allocated by resolution of the members of the Board, for payment of benefits including among other things, advance payments and emergency payments where the usual process to issue a cheque would present an excessive delay for the beneficiary.

5. RELATED PARTY TRANSACTIONS

In addition to the related party transactions already disclosed in the financial statements measured at the exchange amount, the Board is related to all the departments and special funds as to agencies and enterprises controlled directly or indirectly by the Gouvernement du Québec or under either joint control or significant common influence by the Gouvernement du Québec. The Board has not conducted any business transactions with related parties other than in the normal course of operations and at usual business conditions. These transactions are not separately disclosed in the financial statements.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DE L'OFFICE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU DES CHASSEURS ET PIÉGEURS CRIS

CODE OF ETHICS AND PROFESSIONAL CONDUCT OF THE CREE HUNTERS AND TRAPPERS INCOME SECURITY BOARD

ᑳ ᐅᒋᒪᐱᐢᑎᐧᐋᒡ ᓂᔫᐦᐆᓃᔮᓐᐦ ᐊ ᐃᔑ ᒋᔅᒋᓄᐧᐋᐱᐦᑎᒡ ᑯᐃᔅᐠ ᒐ ᐃᔑ ᐊᐱᑎᓯᓈᓅᓂᔨᒡ

CHAPITRE I

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance dans l'intégrité, l'impartialité et l'indépendance des membres de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, ci-après désigné l'Office, et de favoriser la transparence au sein de l'Office.

CHAPITRE II

PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

2. Le membre de l'Office est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthiques et les règles de déontologie prévus par la loi ainsi que ceux établis dans le présent code d'éthique et de déontologie.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

3. Le membre de l'Office est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

   Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

4. Le membre de l'Office doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

5. Le membre de l'Office doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.
   Il doit dénoncer à l'Office tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'Office, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

6. Le membre de l'Office qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'Office doit dénoncer par écrit cet intérêt aux autres membres et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt.

   Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

   Toutefois cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il renonce ou en dispose avec toute la diligence possible; elle n'a pas lieu non plus dans le cas où un membre de l'Office ou quelqu'un de sa famille reçoit des prestations du programme de sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

   Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives

CHAPTER I

PURPOSE AND SCOPE

1. The purpose of the present code is to preserve and enhance the confidence of the public in the integrity, impartiality and independance of the members of the Cree Hunters and Trappers Income Security Board, thereafter named the Board, and to promote openness within the Board.

CHAPTER II

ETHICAL PRINCIPLES AND GENERAL RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT

2. In the performance of his duties, the member of the Board is bound to comply with the ethical principles and the rules of professional conduct prescribed by law as well as the principles and rules set forth in the present code of ethics and professional conduct.

   In case of doubt, he shall act in accordance with the spirit of those principles and rules. He shall, in addition, arrange his personal affairs in such a manner that they cannot interfere with the performance of his duties.

3. The member of the Board is bound to discretion in regard to anything that comes to his knowledge in the performance or during the performance of his duties and is at all times bound to maintain the confidentiality of information thus received.

   That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

4. In the performance of his duties, the member of the Board shall make decisions regardless of any partisan political considerations.

5. The member of the Board shall avoid placing himself in a situation of conflict between his personal interest and the duties of his office.

   He shall reveal to the Board any direct or indirect interest that he has in an agency, corporation or association likely to place him in a situation of conflict or interest, as well as any rights that he may assert against the Board, and shall indicate, where applicable, their nature and value.

6. The member of the Board who has a direct or indirect interest in an agency, corporation or association entailing a conflict between his personal interest and that of the Board shall reveal the interest in writing to the other members of the Board and, where applicable, shall abstain from participating in any deliberation or any decision pertaining to the agency, corporation or association in which he has that interest. In addition, he shall withdraw from the sitting for the duration of the deliberations and the voting concerning that matter.

   However, such forfeiture is not incurred if such interest devolves to him by succession or gift, provided that he renounces or disposes of it with all possible dispatch; nor is it incurred where the member of the Board or a member of his family receives Cree Hunters and Trappers Income Security Program benefits.

aux conditions de travail au sein de l'Office par lesquelles lui ou quelqu'un de sa famille à l'emploi de l'Office serait aussi visé.

7. Le membre de l'Office ne doit pas confondre les biens de l'Office avec les siens et ne peut sous réserve de l'article 6 les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

8. Le membre de l'Office ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre de l'Office représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

9. Le membre de l'Office ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur.

10. Le membre de l'Office ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

11. Le membre de l'Office doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi ou tout autre avantage.

12. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'Office.

13. Le membre de l'Office qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'Office.

14. Le président doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de l'Office.

CHAPITRE III

RÉMUNÉRATION

15. Les traitements, traitements additionnels, allocations et dépenses de chaque membre de l'Office sont fixés et payés par l'autorité qui l'a nommé.

CHAPITRE IV

PROCESSUS DISCIPLINAIRE

16. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est

le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par le gouvernement qui est en cause;

l'Administration régionale crie ou son successeur lorsqu'il s'agit d'un membre nommé ou désigné par l'Administration régionale crie qui est en cause.

17. Sur conclusion que le membre de l'Office a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente doit en être informée.

This section does not prevent a member of the Board from expressing opinions about conditions of employment applied at large within the agency or corporation and that could affect him or a member of his family who is in the employment of the Board.

7. The member of the Board shall not treat the property of the Board as if it were his own property and, under reserve of Section 6, may not use it for his own benefit or for the benefit of a third party.

8. The member of the Board may not use for his own benefit or for the benefit of a third party information obtained in the performance or during the performance of his duties.

That obligation does not have the effect of preventing a member of the Board from consulting or reporting to a specific interest group that he represents or to which he is linked, except where the information is confidential by law or where the board of directors requires that confidentiality be maintained.

9. The member of the Board may not accept any gift, hospitality or other advantage, except what is customary and is of modest value.
Any other gift, hospitality or advantage received shall be returned to the giver.

10. The member of the Board may not, directly or indirectly, grant, solicit or accept a favour or an undue advantage for himself or for a third party.

11. In the decision-making process, the member of the Board shall avoid allowing himself to be influenced by offers of employment or any undue advantage.

12. The member of the Board who is no longer in office shall conduct himself in such a manner as not to derive undue advantages from his previous service with the Board.

13. It is prohibited for the member of the Board who has left the Board to disclose confidential information or to give anyone advice based on information not available to the public concerning the Board.

14. The chairman shall ensure that the members of the Board comply with the ethical principles and rules of professional conduct.

CHAPTER III

REMUNERATION

15. The salary, additional salary, allowances and expenses of each member of the Board shall be fixed and paid by the authority that appointed him.

CHAPTER IV

DISCIPLINARY PROCESS

16. For the purposes of this Chapter, the authority competent to act is

the Associate Secretary General for Senior Positions of the Ministère du Conseil exécutif where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Government;

the Cree Regional Authority or its successor where the person concerned is a member of the Board appointed or designated by the Cree Regional Authority.

17. Where it is concluded that the member of the Board has violated the law or the code of ethics and professional conduct, the competent authority shall be informed accordingly.

Traduction anglaise :	Mark McKenzie
Traduction crie :	Beesum Communications
Photographie :	George Wapachee
Graphisme :	Capture communication
Impression :	Imprimerie LEROY-AUDY

Office de la sécurité du revenu
des chasseurs et piégeurs cris
Édifice Champlain, Bureau 1110
2700, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec)
G1V 4K5

Téléphone :
(418) 643-7300
1 800 363-1560

Télécopieur :
(418) 643-6803